

LE BILAN DE COMPÉTENCES



Sommaire

- 01 **Pourquoi faire un bilan de compétences ?**
 - 02 **A qui s'adresse le bilan de compétences ?**
 - 04 **Comment se déroule le bilan de compétences ?**
 - 05 **Combien va me coûter mon bilan de compétences ?**
 - 06 **Comment puis-je financer mon bilan de compétences ?**
-

POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?



Effectuer un bilan de compétences, c'est vous permettre, par une analyse professionnelle et un accompagnement, de définir un projet professionnel cohérent ou de valider un projet de formation.

Les motivations sont multiples :

- licenciement
- départ volontaire de l'entreprise
- besoin d'évolution dans le même secteur,
- orientation vers un autre domaine d'activité

Un accompagnement, par un professionnel certifié, met en en lumière vos compétences professionnelles et transversales, dans le but d'évaluer la cohérence entre votre profil actuel et désiré (après d'éventuelles formations complémentaires) et certains postes, quels que soient votre âge, votre statut ou votre niveau d'études.

Le bilan de compétences est réalisé par une personne obligatoirement extérieure à l'entreprise.

Conformément à la déontologie des praticiens en bilan de compétences, je m'engage à garantir une complète confidentialité concernant votre identité.

A QUI S'ADRESSE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Les salariés du secteur privé

Vous pouvez effectuer un bilan de compétences si vous êtes salarié en poste dans une entreprise, que ce soit en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

Les intérimaires

En tant que travailleur intérimaire, vous occupez des postes temporaires, ce qui peut vous amener à changer d'emploi fréquemment.

Le bilan de compétences se présente comme une aide à la reconversion professionnelle, mais pas seulement. Il peut aussi vous aider à :

- identifier vos talents et compétences professionnelles acquises grâce à votre expérience professionnelle et votre parcours de formation
- clarifier vos aspirations professionnelles et vos motivations ;
- tester la faisabilité d'un projet professionnel
- renforcer votre confiance en vous et en vos capacités
- définir une stratégie de carrière pour évoluer professionnellement

Les salariés en intérim peuvent financer le bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Ils doivent justifier de **5 ans d'ancienneté avec 2.028 heures de travail effectuées pour le compte de l'entreprise.**

Les personnes en période de chômage

Les demandeurs d'emploi peuvent faire la demande d'un bilan de compétences dans le cadre d'une réorientation professionnelle, mais aussi dans le cadre d'une recherche d'emploi. Le bilan vous permet de mieux vous connaître et de mieux cibler vos centres d'intérêt.

Faire un bilan de compétences pendant une période de chômage peut aussi constituer un point de départ pour une nouvelle carrière professionnelle.

Pour faire un bilan de compétences lorsque vous êtes demandeur d'emploi, il faut vous renseigner du côté de votre conseiller. Son financement peut être pris en charge par France Travail, en totalité ou en partie.

Les salariés du secteur public

Tous les salariés de la fonction publique, que vous soyez fonctionnaire ou contractuel, peuvent effectuer un bilan de compétences. Il vous permet de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ou de formation.

Vous pouvez bénéficier d'un accès prioritaire au bilan de compétences quand :

- vous êtes salarié du secteur public de catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- vous êtes en situation de handicap et bénéficiaire de l'obligation emploi
- vous êtes particulièrement exposé au risque d'usure professionnelle (ce risque doit être constaté auprès d'un médecin du travail).

Le bilan de compétences pour les salariés du secteur public peut être assuré par votre administration ou par un prestataire externe. C'est selon votre choix.

Les jeunes diplômés

Nombreux sont les jeunes diplômés qui, après leur premier emploi, hésitent quant à leur avenir professionnel. La reconversion concerne tout le monde, même les moins de 30 ans !

En tant que jeunes diplômés, faire un bilan de compétences peut être utile. Il diffère des tests d'orientation qui vous aident à trouver une voie professionnelle. Il peut aussi servir à mieux connaître ses forces et ses faiblesses afin de faciliter l'entrée sur le marché du travail. Vous savez ce que vous valez, ce qui vous permet de mieux vous valoriser auprès des recruteurs lors des entretiens d'embauche et des différentes phases de recrutement.

Les professionnels en fin de carrière

De nombreux salariés seniors n'attendent pas la retraite pour changer de vie professionnelle, réorienter leur carrière, envisager une activité professionnelle à temps partiel ou même créer leur entreprise.

Si vous êtes concerné, le bilan de compétences peut vous aider à évaluer vos options et à prendre des décisions éclairées. Il vous aide à mesurer la faisabilité d'un projet de reconversion ou de création d'entreprise en fonction de vos compétences actuelles.

La formation professionnelle continue est ouverte à tous. Ainsi, il n'est jamais trop tard pour se former à un nouveau métier et se réaliser professionnellement. Le bon moment pour changer de carrière est quand vous l'avez décidé.

Attention, le bilan de compétences n'est pas une préparation à la retraite.

Pour personnes en situation de handicap

Je me tiens à votre disposition afin de vous faciliter et de vous permettre l'accès à toutes les prestations. Les modalités et moyens nécessaires seront établis lors de nos échanges.

Des organismes permettent également de faire reconnaître votre handicap et peuvent vous accompagner dans vos démarches. Ainsi n'hésitez pas à vous rapprocher des organismes suivants: Cap Emploi, l'Agefiph, France Travail,...

CODE DE DÉONTOLOGIE

Le code de déontologie du bilan de compétences repose sur des principes éthiques forts, visant à garantir l'intégrité du processus, le respect des droits des bénéficiaires, et la qualité des prestations. En tant que démarche professionnelle, le bilan de compétences doit non seulement répondre à un cadre juridique et déontologique précis, mais aussi s'assurer de la transparence et de la bienveillance dans l'accompagnement des individus.

Le code de déontologie du bilan de compétences définit un ensemble de principes et de règles qui guident les professionnels chargés de la réalisation de bilans de compétences. Ce code vise à garantir une démarche éthique, respectueuse des droits et de la dignité des individus, tout en assurant la qualité et la transparence des prestations.

Voici les principaux éléments :

1. Respect de la confidentialité

- Principe fondamental : La confidentialité des informations personnelles et professionnelles recueillies tout au long du bilan de compétences doit être respectée. Aucune donnée ne doit être divulguée sans le consentement explicite du bénéficiaire.
- Exceptions : La seule exception concerne les situations où la loi impose une divulgation, par exemple en cas de danger pour la personne elle-même ou pour autrui.

2. Indépendance et impartialité

- Le professionnel du bilan de compétences doit être impartial et indépendant dans ses analyses et ses recommandations. Aucune pression externe ne doit influencer les résultats du bilan, ni les orientations professionnelles proposées.
- Le consultant doit s'assurer de son objectivité, en évitant les conflits d'intérêt.

3. Respect de la dignité et de l'autonomie du bénéficiaire

- Le consultant doit respecter les choix et les décisions du bénéficiaire, tout en le guidant avec bienveillance.
- Le bilan de compétences ne doit en aucun cas être contraint. Le bénéficiaire doit pouvoir arrêter à tout moment le processus sans aucune conséquence négative.

4. Transparence du processus

- Le consultant doit informer clairement le bénéficiaire des étapes du bilan, des outils utilisés, ainsi que des méthodes d'analyse.
- Les attentes, les objectifs, et les résultats doivent être expliqués de manière transparente afin que le bénéficiaire puisse participer activement et comprendre chaque phase du bilan.

5. Compétence et formation continue

- Les professionnels du bilan de compétences doivent disposer de qualifications et d'une expertise adéquates. Ils sont tenus de maintenir et de mettre à jour leurs compétences régulièrement par le biais de formations continues.
- Un professionnel qui ne se sent pas compétent pour traiter un cas spécifique doit orienter le bénéficiaire vers un autre consultant ou un spécialiste.

6. Éthique professionnelle

- Le consultant doit agir avec honnêteté, probité, et respect dans toutes ses interactions avec le bénéficiaire, ses collègues et tout autre acteur impliqué dans le processus.
- Les conflits d'intérêts doivent être évités et, en cas d'existence de tels conflits, le consultant doit en informer le bénéficiaire et se retirer si nécessaire.

7. Engagement de résultats

- Le professionnel du bilan de compétences ne garantit pas de résultats spécifiques, mais s'engage à offrir une prestation de qualité, avec un accompagnement sérieux et une analyse approfondie.
- Il est important que le consultant communique clairement que les résultats du bilan dépendent en grande partie des choix et de l'engagement du bénéficiaire.

8. Respect de la législation et des normes professionnelles

- Le bilan de compétences doit être réalisé dans le respect des lois et des règlements en vigueur, y compris les dispositions relatives à la non-discrimination, à l'égalité des chances, à la protection des données personnelles, etc.
- Le consultant doit se conformer aux règles professionnelles applicables à son secteur d'activité.

9. Suivi et évaluation

- Un suivi post-bilan peut être proposé au bénéficiaire afin de l'accompagner dans la mise en œuvre des actions définies au cours du bilan.
- Il peut s'agir de conseils supplémentaires, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, ou d'un suivi personnalisé selon les besoins du bénéficiaire.

10. Accessibilité et égalité des chances

- Le consultant doit veiller à ce que le bilan de compétences soit accessible à tous, sans discrimination, qu'il s'agisse de critères d'âge, de sexe, d'origine, de situation de handicap, ou de toute autre caractéristique personnelle.
- Le professionnel doit être en mesure de s'adapter aux besoins spécifiques de chaque individu, notamment en termes d'accessibilité physique et numérique.

[Pour aller plus loin, téléchargez la charte en cliquant ici](#)



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION
BILANS DE COMPÉTENCES
ACTIONS DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

COMMENT SE DÉROULE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

La démarche comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à vos besoins. La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée maximum de 24 heures, et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

1/ LA PHASE PRÉLIMINAIRE

Cette étape a pour objet de :

- Réaliser un entretien initial approfondi pour identifier les attentes, les besoins et les contraintes du bénéficiaire.
- Définir des objectifs clairs et mesurables en concertation avec le participant.
- Concevoir un programme de suivi adapté aux aspirations professionnelles et aux compétences du bénéficiaire

2/ LA PHASE D'INVESTIGATION

Cette étape vous permet :

- D'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
- D'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales
- De déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle, et sécuriser votre (vos) nouveau(x) projet(s) professionnel(s) (analyse du marché du travail, enquêtes métier, immersions, ...)

3/ LA PHASE DE CONCLUSION

Cette étape vous permet au travers d'entretiens personnalisés de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation (analyse du besoin en formation, revue des dispositifs de financement, sécurisation de la rupture du contrat de travail en cours, ...)
- Prévoir, le cas échéant, les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet
- Rédiger une synthèse personnalisée incluant un plan d'action concret.
- Proposer un suivi post-bilan pour vérifier la mise en application des recommandations.
- Offrir un accompagnement dans la mise en relation avec des employeurs, organismes de formation ou réseaux professionnels.

LE SUIVI PERSONNALISÉ

Le suivi personnalisé du bilan de compétences est une étape essentielle pour garantir la pertinence et l'efficacité du dispositif.

Il vise à vous accompagner tout au long de votre parcours de réflexion et d'orientation professionnelle.

Voici les principales étapes pour développer un suivi efficace.

- Évaluer régulièrement les progrès réalisés par rapport aux objectifs définis.
- Identifier les difficultés rencontrées et proposer des solutions adaptées.
- Adapter la méthodologie si nécessaire pour optimiser l'efficacité
- Réaliser des ateliers de mise en situation



COMBIEN VA ME COÛTER MON BILAN DE COMPÉTENCES ?

Cette question est essentielle pour bien anticiper son engagement.

Le coût peut varier en fonction de l'organisme, du mode de financement et des prestations incluses. Selon la formule choisie, le nombre de séances en face-à-face peut être plus ou moins important. Je peux vous accompagner dans le choix de la formule la plus adaptée à vos besoins et disponibilités. Par ailleurs, **pour un financement ANFH, la durée obligatoire du bilan est de 24 heures.**

01

Formule PREMIUM
(14h de face à face)

1390 €

Entretien diagnostique
Passation de test(s)
Résultats et analyse
Investigations métiers (phase 1)
Retour investigations
Investigations métiers (phase 2)
Analyse savoir-faire et savoir-être
Identification des besoins
Plan d'action
Phase de conclusion
Suivi et accompagnement sur 3 mois

02

Formule INTEGRALE
(18h de face à face)

1750 €

Entretien diagnostique
Passation de test(s)
Résultats et analyse
Investigations métiers (phase 1)
Retour investigations
Accompagnement professionnel
Investigations métiers (phase 2)
Retour investigations
Analyse savoir-faire et savoir-être
Travail sur les valeurs
Identification des besoins
Plan d'action
Phase de conclusion
Suivi et accompagnement sur 6 mois

03

Formule INTEGRALE +
(24h de face à face)

2290 €

Entretien diagnostique
Passation de test(s)
Résultats et analyse
Investigations métiers (phase 1)
Retour investigations
Accompagnement professionnel
Investigations métiers (phase 2)
Retour investigations
Analyse savoir-faire et savoir-être
Travail sur les valeurs
Identification des besoins
Plan d'action
Phase de conclusion
Suivi et accompagnement sur 9 mois

COMMENT PUIS-JE FINANCER MON BILAN DE COMPÉTENCES ?

✦ 1. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Si le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Une convention tripartite sera signée, elle indique que vous acceptez de mobiliser vos heures CPF dans le cadre de ce bilan. Dans le cadre d'une réalisation hors temps de travail, vous pourrez mobiliser, sans justificatif, votre compte CPF.

Un reste à charge de 102.23€ est effectif en 2025 pour tous financements CPF.

Ce reste à charge est réindexé chaque année en fonction de l'indice de consommation.

Les exceptions (personne n'ayant pas de reste à charge) :

- Les demandeurs d'emploi
- Les salariés ayant un handicap au minimum de 10%
- Les salariés en maladie professionnelle ou accident de travail
- Les salariés dont la formation est cofinancée par l'employeur

✦ 2. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'employeur peut financer le bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il prend alors en charge les frais liés à la prestation et le salarié réalise son bilan sur son temps de travail.

✦ 3. FINANCEMENT PAR UN OPCO

Si l'entreprise dépend d'un Opérateur de compétences (OPCO), celui-ci peut financer tout ou partie du bilan de compétences, selon les conditions spécifiques de l'OPCO concerné.

✦ 4. FINANCEMENT DANS LE CADRE D'UN PSE OU D'UN CONGÉ DE RECLASSEMENT

En cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ou de congé de reclassement, l'employeur peut être tenu de proposer un bilan de compétences aux salariés concernés, souvent pris en charge intégralement.

✦ 5. AUTOFINANCEMENT ET AIDES COMPLÉMENTAIRES

Si aucun des dispositifs précédents n'est mobilisable, vous pouvez financer vous-même votre bilan de compétences et chercher des aides auprès de la Région, de France Travail, ou d'organismes spécialisés.

**VOTRE PREMIER ENTRETIEN EST
OFFERT !**

PROFITEZ DE CETTE OPPORTUNITÉ
POUR ÉCHANGER SUR VOTRE PROJET
PROFESSIONNEL ET DÉCOUVRIR
COMMENT UN BILAN DE
COMPÉTENCES PEUT VOUS AIDER À
ATTEINDRE VOS OBJECTIFS.

CONTACTEZ-MOI DÈS MAINTENANT !

CONTACTEZ-MOI

Camille Lelu
2, rue Pierre et Marie Curie - 56000 VANNES
07 87 65 53 05

www.camillelelu.com
contact@camillelelu.com

WWW.CAMILLELELU.COM

