

## LE BILAN DE COMPETENCES



Comment y accéder ?	p 2
Les objectifs visés	p 3
Programme détaillé	p 4
Modalités pédagogiques	p 12

Cabinet Paramédical  
2, rue Breteuil 13001 Marseille  
06.64.23.72.12

[celineleca.conseil@gmail.com](mailto:celineleca.conseil@gmail.com)

[www.cleca-marseille-conseil.fr](http://www.cleca-marseille-conseil.fr)

# Comment y accéder ?

La réalisation d'un bilan de compétences repose avant tout sur l'engagement volontaire et autonome de la personne qui souhaite le réaliser. Aucun examen de pré-sélection ne vous sera demandé pour accéder à cette prestation.

Les conditions d'accès au Bilan de compétences dépendront plutôt de votre situation professionnelle. Comme l'indique le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, toute personne active du secteur privé ou public peut bénéficier d'un Bilan de compétences.

- En CDI :

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

- En CDD :

La personne devra justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Le bilan de compétences peut être financé par le biais du Plan Formation de votre entreprise, vos heures de CPF ou un congé bilan de compétences.

Le service des Ressources Humaines de votre entreprise ou un Conseiller en Evolution Professionnelle de votre OPCA ou OPACIF pourront si besoin vous guider dans la mise en place de cette démarche.

# Les objectifs visés

Comme l'indique à nouveau le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, le bilan de compétences doit permettre à son bénéficiaire :

- D'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- De préparer sa mobilité professionnelle ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière

A cette définition officielle, j'ajouterais que les objectifs et bénéfices du Bilan de compétences peuvent aussi être :

- Discerner ses priorités professionnelles
- Prendre du recul par rapport à une expérience génératrice de souffrance au travail
- Etre accompagné pour traverser une période d'incertitude, de transition
- Porter un regard neuf sur sa relation au travail
- Retrouver une motivation au travail
- Etayer sa confiance en soi et en son identité professionnelle
- ...

# Programme détaillé

Voici les grandes étapes / phases de la réalisation d'un bilan de compétences. Bien entendu, la démarche est personnalisée et ajustée au gré des attentes, possibilités et besoins de chacun(e).

➤ **L'entretien préalable (1 heure)**

- Analyse de la demande et présentation de la démarche, en amont du bilan de compétences

➤ **Phase préliminaire (3 heures)**

- Retour sur le passé, analyse de la dynamique du parcours professionnel

➤ **Phase d'investigation (17 heures)**

- Exploration du bagage professionnel : compétences, connaissances, réalisations...
- Exploration de l'environnement – Projection dans l'avenir, pistes envisagées
- Exploration du bagage personnel: caractéristiques de personnalité, motivations, valeurs...

➤ **Phase de conclusion (4 heures)**

- Description du projet sous l'angle des points forts et points de vigilance
- Plan d'action à court, moyen et long terme
- Conclusion, remise du document de synthèse du bilan, évaluation

➤ **L'entretien de suivi (1 heures)**

- Point d'étape post-bilan, 6 mois après le terme de l'accompagnement

## Les temps « hors bilan »

### ➤ L'entretien préalable (amont)

- Vous permettre de rencontrer sans engagement plusieurs prestataires afin d'identifier lequel correspond le mieux à vos besoins aussi bien en terme d'outils et de méthode que « d'accroche » humainement parlant.
- Aborder ensemble vos besoins et questions relatifs au bilan de compétences.
- Vous exposer le processus du bilan de compétences, les méthodes, supports et outils qui y sont utilisés ainsi que son déroulement tel que je vous le propose.
- Me présenter à vous et vous expliquer quel sera mon rôle à vos côtés.
- Vous exposer ce que la démarche vous demandera de mettre en œuvre pour en faire une réussite.
- Après un délai de réflexion et si vous le souhaitez, nous remplissons ensemble votre dossier de demande de prise en charge auprès de l'OPCA, OPACIF ou de l'employeur.

### ➤ L'entretien de suivi (aval)

- Evaluer les effets du Bilan de compétences à 6mois
- Mesurer l'avancée du projet, la mise en œuvre du plan d'action
- Constituer si besoin une étape de remobilisation
- Faire une évaluation « à froid » de la démarche

## Le Bilan de compétences lui-même

### ➤ Objectifs de la phase préliminaire

- Formaliser votre engagement dans la démarche
- Si cela n'a pas été fait auparavant, signer la convention tripartite entre vous, moi et le financeur: OPCA, OPACIF ou votre employeur
- Revenir sur « Votre histoire professionnelle »
- Analyser les « hauts » et les « bas » de votre vie professionnelle ; les changements précédents, les éventuels regrets d'occasions manquées, de projets délaissés ou empêchés par le passé, les grandes réalisations et satisfactions...
- Mettre du sens sur ce qu'à été votre dynamique professionnelle jusqu'à ce jour avant de se projeter dans l'avenir.

## ➤ Objectifs de la phase d'Investigation

Cette phase centrale du Bilan de compétences est abordée en trois objectifs spécifiques, trois grandes étapes qui vous conduiront à clarifier la suite la plus adéquate à donner à votre parcours professionnel.

Pour cela vous serez amené(e) à :

1. Expliciter votre bagage professionnel
2. Expliciter vos caractéristiques personnelles en relation avec le travail
3. Explorer l'environnement : métier, formations, marché du travail...

Elle implique donc de « partir à la découverte » de ces informations à l'aide des différents supports et démarches qui vous seront proposés au cours de votre bilan de compétences.

## ➤ Phase d'Investigation

### Objectif Spécifique 1 - Expliciter votre bagage professionnel

- Mener l'analyse détaillée de votre parcours (stages, postes, formations) :

➤ Cette étape permet le repérage précis et structuré des compétences acquises tout au long de votre parcours sous l'angle des :

- **Savoir-faire** : actions menées sur le terrain « J'ai fait... »

- **Savoirs** : connaissances théoriques acquises lors des formations « Je sais... »

- **Savoirs-être** : qualités personnelles mises en œuvre au fil de votre expérience « je suis... »

- Formaliser votre Patrimoine de compétences :

➤ Il se présente sous la forme de grands domaines de compétences issus de votre parcours. Les compétences identifiées auparavant y sont classées selon le secteur auxquelles elles appartiennent : relationnelles, techniques, organisationnelles.

Cette étape facilite la transférabilité de vos compétences à de nouveaux univers de travail.



## ➤ Phase d'Investigation

### Objectif Spécifique 2 - Expliciter vos caractéristiques personnelles

- Identifier vos valeurs et motivations :

- Le sens du travail :

Il s'agit ici de parvenir à définir la place que vous donnez aujourd'hui au travail dans votre vie : Qu'en attendez-vous ? Quel est le sens du travail pour vous ?

- Le rêve, l'activité idéale :

L'objectif est d'aborder la question du choix professionnel en dehors de toute contrainte afin de laisser émerger sans censure, les informations relatives à votre épanouissement professionnel. Si tout était possible, que choisiriez-vous ?

- Critères fondamentaux et zone de concession :

Dans cette phase, vous êtes progressivement guidé(e) à discerner parmi vos envies au travail, lesquelles sont des critères fondamentaux à votre épanouissement au travail et lesquelles peuvent faire l'objet de concessions. Tout ce sera peut-être pas possible, où se trouve pour vous l'essentiel ?

- Connaître vos caractéristiques de personnalité en situation professionnelle:

- Questionnaire « Le regard des autres »

Ce tour d'horizon permet de découvrir la façon dont vous êtes perçu(e) par vos univers professionnel et personnel actuels et/ou passés autour de différents axes : style relationnel, forces et axes de vigilance, évolutions suggérées...

- Le test « PerformanSe Echo » :

Donne des indications sur vos moteurs d'énergie, votre mode d'adaptation, votre profil relationnel (équilibre moi/l'autre), votre démarche intellectuelle... en situation de travail.

## ➤ Phase d'Investigation

### Objectif Spécifique 3 - Explorer l'environnement

Cette étape est consacrée à la découverte ou à l'approfondissement de votre connaissance des métiers et secteurs qui peuvent constituer des pistes professionnelles.

#### • L'exploration documentaire :

➤ Préciser votre connaissance des métiers, postes, secteurs qui attirent ou en découvrir d'autres.

Pour guider cette première étape d'exploration une liste vous est fournie qui recense les sites internet et lieux ressources où vous pourrez trouver des informations actualisées sur les métiers, les formations, le marché du travail...

#### • L'analyse des pistes :

Nous procédons ici à l'analyse des pistes envisagées en tenant compte de l'équilibre Envie / Faisabilité qu'elles représentent.

Pour chacune, un état des lieux est réalisé sous l'angle suivant :

➤ Aspects favorables et facilitants : motivations, expérience dans le domaine, qualités utiles, soutiens possibles, compétences transférables, dynamisme du marché du travail...

➤ Aspects défavorables ou zones d'ombre : lacunes, différence de niveau d'études, obstacles, débouchés incertains, décalage avec vos priorités professionnelles ou personnelles...

#### • La rencontre de professionnels :

➤ Cette étape vise à rencontrer et interroger des professionnels du ou des secteurs envisagés. Elle permet la confrontation de vos représentations avec la réalité du terrain autour de différents points : activités exercées, conditions de travail, qualités requises, parcours de formation, état du marché du travail...

Ces rencontres permettent également de vous constituer un réseau dans un secteur qui sera peut-être le vôtre demain et de commencer à y tisser de nouveaux liens.

## ➤ Objectifs de la phase de conclusion (4h)

La phase précédente d'investigation s'est terminée par la mise en perspective des pistes professionnelles avec l'ensemble des données recueillies lors de l'exploration de soi et de l'environnement. Une ou plusieurs pistes ont été identifiées comme étant réellement pertinentes pour la suite du parcours professionnel.

- Décrire le projet identifié sous l'angle des points forts et points de vigilance :
  - Mettre en évidence les atouts et lacunes pour la mise en oeuvre du projet
  - Rassembler les informations obtenues sur les éventuelles formations visées, leur contenu, leur durée, le financement...
  - Définir dans la mesure du possible, un plan B en cas d'échec du premier projet.
  
- Déterminer un plan d'action :
  - Elaborer le fil conducteur de la mise en oeuvre du projet
  - Nommer des démarches à mener, personnes à contacter, échéances à respecter...
  - Identifier les différentes étapes à court, moyen, long terme
  
- Formaliser la synthèse :

Celle-ci résume :

  - Les circonstances du bilan et les attentes formulées au démarrage de la démarche
  - La description du projet : ses points forts et faibles
  - Le plan d'action envisagé
  
- Réaliser une évaluation « à chaud »
  - Relecture des attentes telles qu'énoncées au tout début bilan de compétences
  - Retour oral sur le vécu de l'accompagnement : points forts, axes d'amélioration
  - Evaluation écrite

# Modalités pédagogiques

## ➤ Rythme et Durée :

- Durée totale : 2 mois en moyenne
- Nombre de séances : 8 en tout (en dehors des entretiens préalable et de suivi)
- Durée des séances : 2h à 3h
- Temps d'entretiens : 16h à 18h
- Travail personnel : Au moins 8h  
Dépend de l'investissement et des possibilités de chacun
- Rythme : Un entretien par semaine

A ce rythme, une dynamique s'instaure et permet de maintenir l'attention centrée sur les enjeux du bilan parmi les autres préoccupations du quotidien. Les séances peuvent être ponctuellement espacées de 15 jours pour faciliter le recueil d'informations. Notamment au moment de la mise en place de l'enquête auprès de professionnels.

## ➤ La qualité des échanges :

L'ensemble de la démarche se déroule en individuel, lors d'entretiens de face à face.

Les entretiens sont réalisés par une consultant expérimentée, psychologue de formation. Ils sont fondés sur une écoute et une conduite clinique étayées par des référents théoriques et pratiques solides au cœur desquels se trouvent la bienveillance et la neutralité.

## ➤ Outils, tests et supports

- Le test de tendances comportementales et motivations professionnelles « PerformanSe Echo » constitue un éclairage intéressant complémentaire à nos échanges. Il est à concevoir comme une base de réflexion sur votre façon naturelle d'aborder des situations professionnelles. Les résultats obtenus sont croisés avec les pistes envisagées afin d'en analyser la pertinence sous le prisme « cohérence avec votre façon d'être au travail ».
- Les questionnaires et documents écrits qui vous sont remis avant chaque entretien abordent successivement les diverses thématiques du bilan de compétences (histoire professionnelle, aspirations...). Ils sont le support de votre réflexion, de vos démarches et de nos échanges au cours des différentes séances.
- Le questionnaire « Le regard des autres » permet la découverte du regard que les personnes de vos univers professionnel et personnel portent sur vous autour des thèmes utiles à votre bilan de compétences.
- Le questionnaire d'enquête métiers vise à optimiser vos rencontres de professionnels et le recueil d'informations sur le terrain.
- Un recueil de coordonnées d'organismes et de sites internet vous permet de vous renseigner avec efficacité sur : la conjoncture économique, les métiers, formations, démarche de création d'entreprise...
- D'autres supports ludiques vous seront proposés au cours de votre bilan de compétences afin de clarifier encore et toujours les différents aspects nécessaires à la construction de votre projet professionnel. Ils seront à découvrir chemin faisant...

➤ Rôle de chacun et engagements réciproques :

Les Miens :	Les vôtres :
Vous fournir tous les moyens nécessaires à la bonne réalisation de votre Bilan de compétences tel qu'il vous a été présenté	Etre présent(e) au dates et heures convenues pour la réalisation de votre bilan de compétences
Vous faire bénéficier de méthodes et outils de qualité adaptés à votre cas personnel.	M'informer de vos éventuels empêchements dès que vous en avez connaissance
Favoriser votre accès aux informations dont vous pourriez avoir besoin	Respecter le règlement intérieur du cabinet qui vous accueille
Etre à votre écoute et me rendre disponible en cas de difficulté rencontrée	Effectuer ou faire de votre mieux pour effectuer les démarches qui vous sont demandées pour la bonne réalisation de votre bilan de compétences: travaux préparatoires...
Guider vos démarches et votre réflexion pour en amplifier l'efficacité	
M'assurer de la viabilité de notre réflexion au-delà du temps du bilan	M'informer des difficultés ou écueils qui pourraient entraver la bonne réalisation de votre bilan de compétences