



Véronique
BOUTHEGOURD

BILAN DE COMPETENCES

Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail.

POURQUOI FAIRE UN BILAN

Les métiers évoluent, vos attentes professionnelles aussi. Pour changer de branche d'activité, évoluer dans votre entreprise, retrouver un emploi ou simplement faire le point, le bilan de compétences est souvent une étape utile. Il permet d'identifier vos connaissances, votre savoir-être et votre savoir-faire, et vous donne des pistes pour construire votre avenir professionnel.

- Pour faire le point et prendre du recul vis à vis d'une situation professionnelle
- Pour se reconvertir sans idée précise
- Pour d'accorder du temps à la réflexion
- Pour étudier plusieurs idées d'orientation
- Pour préciser le choix d'une formation
- Pour ouvrir le champ des possibles
- Pour évoluer professionnellement

CE QU'APPORTE UN BILAN DE COMPETENCES

Tout d'abord, une meilleure connaissance de soi, puisque le bilan de compétences implique une démarche

d'introspection et d'analyse objective de vos compétences.

Le bilan de compétences aboutit aussi à une meilleure connaissance de l'environnement et des possibilités

professionnelles qui vous sont offertes.

Le bilan de compétences, c'est aussi une confiance en soi retrouvée, l'ouverture sur le champ des possibles

quelque soit la situation, un projet professionnel pensé et réfléchi en intégrant tous les paramètres.

Qui et comment ?

Durée : 24 heures réparties sur 6 à 8 semaines

Délai de mise en oeuvre : 1 à 2 mois en fonction des organismes financeurs

Conditions d'accès :

Tous les salariés peuvent en bénéficier dès lors qu'ils ont plus de 3 ans d'expériences. Il existe des conditions de financements en fonction du statut (salarié, fonction publique, demandeur d'emploi, indépendant, ...) .

Congé de bilan de compétences

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, vous devez adresser une demande à votre employeur au moins 60 jours avant la date de votre premier entretien. Voici les conditions à remplir :

Pour les salariés en CDI : activité salariée d'au moins 5 ans (et d'au moins 12 mois dans votre entreprise actuelle).

Pour les salariés en CDD : activité salariée d'au moins 24 mois durant les 5 dernières années (dont 4 mois au cours des 12 derniers mois).

Pour les intérimaires : activité salariée d'au moins 5 ans (6 084 heures) dont au minimum 1 600 heures au cours des 18 derniers mois dans l'entreprise auprès de laquelle vous effectuez votre demande, ou 3 200 heures d'intérim sur les 36 derniers mois dont 1 600 heures dans l'entreprise auprès de laquelle vous effectuez votre demande

Compte Professionnel Formation et bilan de compétences

Le bilan de compétences peut dorénavant être pris en charge dans le cadre de votre Compte Professionnel de Formation (depuis le 1er janvier 2017)

Méthodes utilisées :

Dans un bilan de compétences, l'approche est globale, c'est à dire qu'elle permet

- d'identifier ses centres d'intérêts,
- d'analyser son parcours professionnel et extraprofessionnel,
- de clarifier ses compétences, ses aptitudes, ses habiletés et capacités, ses valeurs,
- d'être accompagné dans la définition de son projet,
- d'être informé sur le marché de l'emploi et de la création d'entreprise ou d'activité,
- de choisir la formation qui correspond le mieux en fonction du projet, du lieu, de la situation générale,
- d'être guidé et conseillé sur les démarches à réaliser,
- d'élaborer le plan d'actions.

Programme

Le bilan de compétences se décline en trois phases

1. Phase préliminaire

Premier entretien d'une heure afin de présenter la démarche, la méthodologie et les outils et répondre aux questions. Il s'agit également d'aborder les modalités de la mise en oeuvre.

2. Phase d'investigation

☐☐ Passation de tests (2 heures)

☐☐ Entretiens hebdomadaires en face à face ou à distance

o analyse du parcours professionnel et extraprofessionnel

o mise en adéquation tests / parcours

o mise en exergue des points d'améliorations et des points forts

o Elaboration de scénarios

☐☐ Périodes de recherches personnelles sur le terrain

3. Phase de conclusion :

☐☐ Remise d'une synthèse et échanges sur la mise en œuvre des actions à engager

4. Suivi post-bilan : un suivi est réalisé à 3 et 6 mois après la fin du bilan de compétences soit par entretien face à face (ou à distance), soit par questionnaire envoyé par mail.

Intervenante : Véronique BOUTHEGOURD - Talentologue et Coach en entrepreneuriat depuis 2010.

Diplômée des sciences de l'éducation et certifiée EM Business School Lyon.

Consultante bilan de compétences depuis 2009.