

PROGRAMMES

BILANS DE COMPETENCES

*« Cela semble toujours
impossible, jusqu'à ce
qu'on le fasse »*

Nelson Mandela

« BILAN DE COMPÉTENCES »

1 OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier *ses aspirations* (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser *ses compétences* (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel.

Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours.

Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

2 COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à :

- Développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée).
- La capacité à analyser le marché de l'emploi,
- À détecter les compétences recherchées par les employeurs,

- À identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences.

3 PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

4 MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MÉTHODES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) formateur(trice). Celui-ci(elle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des *soft skills*, test du créateur d'entreprise,
- **Questionnaires d'auto-évaluation**, questionnaire d'assertivité, questionnaire des besoins.
- **Apports de connaissances** : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, connaissance des dispositifs de financement,
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnel(le)s des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- **Rédaction d'une synthèse** : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

5 DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire². _

1. PHASE PRÉLIMINAIRE :

- a) Analyse de la demande du (de la) bénéficiaire,
- b) Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
- c) Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

2. PHASE D'INVESTIGATION :

- a) Bilan professionnel et tests d'orientation et de personnalité :
 - *Analyse du parcours professionnel,*
 - *Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et de la personnalité,*
 - *Réflexion autour des équilibres de vie.*
- b) Analyse métier /marché et recherches documentaires :
 - *Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles,*
 - *Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être,*
 - *Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.*

Cette phase a pour objectif de permettre au(à la) bénéficiaire, soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. PHASE DE CONCLUSIONS :

- a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- c) Définition des modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le(a) prestataire de bilan de compétences.

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien distanciel synchrone et les temps de travail guidé à l'aide des supports (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes- métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

6 CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

La formation à distance s'appuie sur des supports de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces supports de travail contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests.

Ces supports sont remis à l'issue de chaque entretien au(à la) bénéficiaire et donne les consignes au(à la) bénéficiaire oralement. En suivant les documents le(a) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le(la) même formateur(trice) que celui (celle) qui réalise le bilan de compétences.

Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone.

Les coordonnées du(de la) formateur(trice) sont données au(à la) bénéficiaire au démarrage de la formation.

Le(La) formateur(trice) doit répondre dans un délai de 48h.

En cas d'impossibilité à joindre le(la) formateur(trice) et passé ce délai, le(a) bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil.

DATA-EVO s'assure que le(la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance.

7 MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au(à la) bénéficiaire
- Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il(Elle) répond également à un Quizz d'évaluation des connaissances,
- Six mois après la remise de la synthèse, le(la) formateur(trice) reprend contact avec le(a) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),
- Enfin, une fois par an, DATA-EVO réalise une grande enquête sur l'avenir des bénéficiaires de bilans de compétences : « *Qu'êtes-vous devenu(e) ?* »

8 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La formation est ouverte à tout public et toutes les situations de handicap seront prises en compte dans la limite des compétences, des moyens humains et matériels proposés dans le cadre de la formation dispensée.

Si DATA-EVO ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains pouvant répondre à la demande du(de la) bénéficiaire en situation de handicap, alors ce(tte) dernier(ère) sera orienté(e) soit vers le(a) référent(e) handicap de DATA-EVO , soit vers un organisme partenaire.

9 MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr.

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires.

Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

10 TARIF

Voir les trois formules de bilan de compétences ou devis joint (ou commande adressée via moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de formation est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation).

LES FORMULES PROPOSEES

START	ESSENTIELLE	CLASSIQUE
<i>1 entretien conseil (gratuit)</i> Des entretiens individuels pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) Des entretiens individuels pour identifier vos compétences et vos potentiels Des entretiens individuels pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. Soit 10 heures de formation et d'entretiens personnalisés en visioconférence Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) certifié en bilan de compétences La durée du bilan de compétences « formule Start » est variable en fonction de votre disponibilité ; c'est pourquoi il faudra définir un planning pour les entretiens	<i>1 entretien conseil (gratuit)</i> Des entretiens individuels pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) Des entretiens individuels pour identifier vos compétences et vos potentiels Des entretiens individuels pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. Soit 16 heures de formation et d'entretiens personnalisés en visioconférence Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) certifié en bilan de compétences La durée du bilan de compétences « formule Essentielle » est variable en fonction de votre disponibilité ; c'est pourquoi il faudra définir un planning pour les entretiens	<i>1 entretien conseil (gratuit)</i> Des entretiens individuels pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) Des entretiens individuels pour identifier vos compétences et vos potentiels Des entretiens individuels pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. Soit 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés en visioconférence Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) certifié en bilan de compétences La durée du bilan de compétences « formule Classique » est variable en fonction de votre disponibilité ; c'est pourquoi il faudra définir un planning pour les entretiens
1400 euros TTC Pour 10 heures de formation	1850 euros TTC Pour 16 heures de formation	2550 euros TTC Pour 24 heures de formation

CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES APPORTE LE PLUS

- **87,3 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs aspirations (valeurs, personnalité, besoins),
- **83,7 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire),
- **73,1 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté plus de confiance-en soi et une manière plus positive de regarder leur parcours professionnel,
- **59,4 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis de clarifier leur projet professionnel,
- **28,1 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de progresser dans leur carrière et de développer leur employabilité,
- **26,0 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de se former et/ou d'accéder à un niveau supérieur de diplôme,
- **18,9 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des métiers,
- **20,4 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi et de ses opportunités.

Pour DATA-EVO, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations (valeurs, besoins, personnalité) et ses compétences afin de définir un projet professionnel enthousiasmant, réaliste et épanouissant.

ENQUÊTES-MÉTIER

- **75 % des bénéficiaires** ont réalisé au moins une enquête-métier durant leur bilan de compétences.

TYPES DE PROJET CHOISI À L'ISSUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

À l'issue du bilan de compétences :

- **53,0 % des bénéficiaires** ont choisi de se reconverter pour changer de métier,
- **22,1 % des bénéficiaires** ont choisi de chercher un nouvel emploi chez un(e) autre employeur(se),
- **20,8 % des bénéficiaires** ont choisi de se former pour développer leurs compétences,
- **16,5 % des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne vers un nouveau poste,
- **14,5 % des bénéficiaires** ont choisi de créer ou de reprendre une entreprise,
- **3,9 % des bénéficiaires** ont choisi de renégocier avec leur employeur(se) actuel(le) leurs conditions de travail,
- **2,4 % des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une V.A.E,
- **1,4 % des bénéficiaires** ont choisi de préparer un concours de la fonction publique,
- **0,9 % des bénéficiaires** ont choisi de prendre un congé prévu par la loi (congé parental ou sabbatique),
- **0,6 % des bénéficiaires** ont choisi de s'impatrier ou de s'expatrier.

Pour DATA-EVO, l'objectif du bilan de compétences n'est pas de changer de métier de façon systématique, mais plutôt de créer les conditions d'un nouvel équilibre plus motivant et plus épanouissant tout en développant l'employabilité et en sécurisant le parcours de la personne.

LES RAISONS QUI ONT MOTIVÉ LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les raisons qui ont motivé le bilan de compétences :

- **43,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitent se reconverter,
- **49,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent faire un point sur leur carrière,
- **55,3 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) désiraient mieux faire face à une situation de mal-être ou d'épuisement professionnel,
- **39,2 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle,
- **17,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent trouver le job de leur rêve,
- **8,1 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitent se repositionner après une perte d'emploi,
- **7,4 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) envisageaient de créer une entreprise,
- **8,4 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitent se repositionner après une période prolongée d'inactivité professionnelle (congé parental, arrêt maladie, etc.),
- **1,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitent appuyer un dossier de démission,
- **0,3 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitent se repositionner après une période d'expatriation.

LES FINANCEMENTS DU BILAN DE COMPÉTENCES

1 VIA LE CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF*(*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur(se), délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur Administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à [l'ANFH](#).

2 VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités). Vous bénéficiez alors du financement intégral de la prestation.

3 VIA PÔLE EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emploi. En tant que demandeur(se) d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre projet professionnel et rebondir plus rapidement.

4 VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

5 AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via [l'AGEFIPH](#) pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.