

## Votre bilan de compétences

### Objectifs

L'**objectif du bilan de compétences** est de définir le potentiel du bénéficiaire, ses projets professionnels, d'imaginer une formation complémentaire le cas échéant et d'être performant dans un processus d'évolution professionnelle.

Ainsi, il donne au bénéficiaire la possibilité de :

- **Repérer ses atouts, ses compétences et ses sources de performances,**
- **Ses freins et ses zones de progrès,**
- **Mettre en place une stratégie lui permettant de gérer sa carrière professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de sa structure actuelle.**

Le bilan de compétences permettra au bénéficiaire de déterminer ses possibilités de transfert de compétences et de définir et valider un nouveau projet.

A l'issue du bilan de compétences, les capacités visées sont :

- S'orienter et s'intégrer dans le contexte social, économique et professionnel
- Structurer un projet professionnel
- Décider de manière autonome des choix d'action pour son projet professionnel
- Construire un plan d'action à mettre en œuvre,

**Public :** Salariés, agents de la fonction publique, demandeur d'emploi, particuliers

**Prérequis :** aucun

### Méthodologie

Le bilan de compétences est un travail personnel de remise à plat de l'ensemble des éléments du parcours personnel et professionnel. Il permet de faire le point sur sa carrière, ses compétences et ses aptitudes, de réaliser un travail sur soi-même pour identifier ses points forts, de retrouver des points de repère et la confiance en soi. A l'issue du Bilan de Compétences, le bénéficiaire doit être capable de se projeter dans l'avenir en élaborant ou affinant un projet professionnel cohérent et réaliste à partir de ses principales compétences et de ses points forts. Le consultant joue un rôle d'accompagnement dans la réflexion en proposant les outils adaptés et en favorisant la prise de conscience des points clés, ainsi que la synthèse et l'interprétation.

### Moyens et outils

La passation d'un indicateur de personnalité est systématiquement proposée (MBTI) ainsi qu'un questionnaire « retour d'image ». Un inventaire d'intérêt (RIASEC) et des évaluations sur des aptitudes particulières peuvent éventuellement être utilisés en fonction des objectifs et du projet du candidat, comme un feed back 360° pour objectiver ses compétences managériales.

Des outils de réflexion personnelle structurent et facilitent le travail d'investigation (questionnaires d'auto évaluation, grilles d'observation). Nous utilisons l'IA depuis 2024.

Classeurs CIDJ, sites métiers, sites emploi

Le réseau de professionnels de Résoliance et d'anciens bénéficiaires est mis à votre disposition.

Des enquêtes sont menées auprès de professionnels des métiers ciblés, Des travaux de recherche d'informations à réaliser entre chaque séance,

Un regard pluriel personnalisé est proposé à mi parcours ou proche fin de parcours (entretien avec un autre intervenant du cabinet pour enrichir la réflexion du bénéficiaire).

## Moyens d'évaluation

4 niveaux d'évaluation : 1/ un retour d'expérience et d'étape est effectué à chaque début d'entretien – 2/ à la fin de l'entretien, le bénéficiaire évalue ce qu'il retient et a appris – 3/ l'évaluation finale se fait à travers un questionnaire de satisfaction complété par le bénéficiaire à la fin du bilan. 4/ La synthèse reprend également les points clé que le bénéficiaire retient de sa démarche de bilan, ce que cela lui a apporté, ce qu'il en retire... : il fait ainsi le bilan de son bilan de compétences

## Programme

### 1- Phase préliminaire (1,5 heure – 1 entretien)

Analyse des besoins, Détermination des objectifs et des résultats attendus, Co-construction du programme de Bilan, Mise en place d'un itinéraire de bilan de compétences.

### 2- Phase d'investigation (8 à 10 heures - 5 à 6 entretiens)

- Le profil personnel.
- Le profil professionnel.
- Les compétences techniques.

Plusieurs entretiens vont permettre de prendre conscience de l'écart entre les représentations existantes et des données plus objectives.

- Le bénéficiaire retrace son parcours : choix d'une orientation professionnelle, diplômes obtenus, recensement de ses expériences professionnelles, description de ses expériences extra professionnelles.
- Le bénéficiaire va aussi faire le point sur ses intérêts, ses valeurs, sa personnalité, ses aptitudes. Le consultant aide le bénéficiaire à clarifier ses motivations et à se mettre en contact avec ses capacités. **Les tests sont utilisés en fonction des besoins d'évaluation.**
- Il rédige parallèlement son portefeuille de compétences (missions, tâches, moyens, connaissances acquises, savoirs faire, savoir être).

Deux ou trois projets vont être définis à court, moyen et long terme.

- Préciser des attentes personnelles en matière d'évolution de carrière,
- Évaluer des métiers proches, des aires de mobilité professionnelle,
- Explorer le marché de l'emploi.
- Identifier une formation,
- Le bénéficiaire fait un point sur le résultat de ses recherches et valide avec le consultant la/les piste(s) retenue(s).
- La faisabilité est évaluée, fonction du marché du travail et de la situation personnelle de la personne (ressources, contraintes...)

### 3- Phase de conclusion (3 à 4 heures – 2 entretiens)

Détermination du projet professionnel. Mise en évidence des écarts entre l'objectif identifié et les éléments du bilan, choix de formations ou d'actions complémentaires visant à les combler. Mise au point d'un plan d'action pour la mise en œuvre du projet : identification des cibles, stratégie d'approche, planning, identification des outils nécessaires à la " vente du projet ", argumentation. Co-construction de la synthèse avec le bénéficiaire et rédaction par le consultant. Remise de la synthèse à l'intéressé(e). Présentation et commentaires. Évaluation de la prestation. La restitution des résultats concerne exclusivement la personne en bilan.



## Les Modalités de suivi

Une feuille de présence émargée à chaque entretien  
Un suivi 6 mois après la remise de la synthèse de bilan.

## Engagement déontologique (cf article L 6313-4 du code du travail)

Respect du consentement du bénéficiaire dans le cadre d'un bilan réalisé avec convention entreprise  
Confidentialité sur le contenu du bilan  
Caractère totalement individuel du bilan de compétences  
Neutralité du consultant  
Remise d'une synthèse personnalisée et confidentielle

## Modalités pratiques : Lieu - Durée

Les entretiens ont lieu dans les locaux de Résoliance, 14B rue Lafayette à Besançon ou 11 rue des Chauchoux à Fouchersans selon le lieu que vous choisirez. Entretien en visio possible.  
16 à 20h heures maximum par sessions de 1h30 ou 2 heures en général sur une durée de 3 mois.

**Tarif :** 100€/heure soit 1600 € pour 16 h de bilan en entretien individuel.

**Délais:** nous pouvons démarrer sous un délai de 15 jours, hors délais administratifs indépendants de notre cabinet.

**Accessibilité** aux personnes en situation de handicap et à mobilité réduite (parking/ascenseurs/salle adaptée...)

## Votre contact

Anne Verwaerde - [contact@resoliance.fr](mailto:contact@resoliance.fr) – 06 20 60 62 47 (Besançon)

---

## Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au **compte personnel de formation**.

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son **compte personnel de formation** pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

## Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

**Site de référence :** <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

