

Modalités de mise en œuvre des bilans de compétences- MFR de l'Entre Deux Mers

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences permet à toute personne, en activité ou pas, de faire le point sur **ses compétences professionnelles et personnelles** mais également sur ses souhaits de carrière dans le but de définir un projet professionnel et, si nécessaire, un parcours de formation adapté ou une VAE.

Le bilan de compétences est souvent mobilisé à **un moment charnière de sa vie** : souhait de faire le bon choix en lien avec son projet professionnel, projet de formation pour une reconversion(...)

Attention, le bilan de compétences ne doit pas être confondu avec **le conseil en évolution professionnelle**.

En effet, le CEP est un **dispositif gratuit, individualisé et court** (6 heures maximum) permettant à n'importe quelle personne sans condition de profiter d'un accompagnement qui lui permettra de se positionner par rapport au marché actuel.

Il est donc avant tout un moyen d'obtenir des informations, contrairement au bilan de compétences qui a pour objectif **de cibler une voie professionnelle qui corresponde aux attentes de la personne et aux réalités économiques du moment**.

En ce sens, le bilan de compétences va permettre de travailler avec la personne accompagnée sur son projet de vie, ses compétences personnelles et professionnelles, et mettre ainsi ces compétences au service d'un projet professionnel viable associé aux réalités économiques du territoire.

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences remplit plusieurs objectifs.

Le bilan de compétences peut d'abord constituer un levier pour **démarrer un nouveau projet professionnel** en faisant le point sur ses aptitudes et ses objectifs.

Il peut aussi servir à faire le point sur son parcours à un instant T et à valider (ou infirmer) sa direction actuelle. Dans ce cas de figure, il n'est pas rare que le bilan de compétences soit **le déclencheur d'un potentiel changement**.

Il peut aussi permettre de donner **un nouveau souffle à sa carrière** en permettant l'accession à de nouvelles responsabilités et/ou à un nouveau salaire grâce à la valorisation des compétences acquises sur son CV.

Si vos compétences professionnelles n'ont jamais été sanctionnées par un diplôme, un dispositif de **formation intégrée à une VAE** peut vous aider à atteindre cet objectif.

Si l'on conseille généralement de réaliser cet exercice de prise de recul à plusieurs moments de sa carrière, on recommande tout particulièrement le bilan de compétences **avant toute prise de décision** pouvant impacter durablement le quotidien d'une personne.

Ce dispositif permet en effet de s'assurer de la cohérence de son projet suivant ses compétences, ses aspirations et ses moyens matériels. À ce titre, il permet donc de **limiter la prise de risque liée à un changement professionnel**.

Mais au-delà des questions financières, le bilan de compétences sert avant tout de révélateur de potentiel grâce à une meilleure connaissance de soi et à la prise de conscience de ses forces mais également de ses faiblesses.

Ainsi, de nombreuses personnes ayant effectué un bilan de compétences témoignent d'une estime d'eux-mêmes accrue et **d'une plus grande confiance en l'avenir** à l'issue du dispositif.

Quelle est la durée d'un bilan de compétences ?

La durée d'un bilan de compétences est de **24h maximum**, voire moins suivant les besoins de la personne.

Elles sont la plupart du temps sur trois mois, l'objectif étant de laisser le temps à la personne accompagnée de préparer les tâches qui lui seront dédiées en vue de contribuer à l'efficacité des entretiens qui seront proposés tout au long de ces 3 mois.

Cet espacement dans le temps permet ainsi à celui ou celle qui effectue un bilan de compétences de réaliser un travail de recherche et de prise de recul nécessaire sur son parcours et ses compétences.

Focus Sur la MFR de l'Entre Deux Mers

Pour réaliser un bilan de compétences, la personne doit nécessairement faire appel à un **organisme ou prestataire externe, certifié Qualiopi** (référentiel national qualité). C'est le cas de la MFR de l'Entre Deux Mers.

Au-delà de cet impératif, il est important que la personne fasse le choix de son ou sa **conseillère** afin de vérifier que la relation est fluide et que ses compétences sont bien en accord avec la demande initiale.

Combien coûte un bilan de compétences ?

Chaque bilan de compétences engagé par la MFR de l'Entre-Deux-Mers est fixé à 1600 € par accompagnement de 24 heures et par personne.

Ce coût est pris en charge, soit par le Compte Personnel de Formation de la personne accompagnée ou par des financements FSE.

Comment se passe un bilan de compétences ?

Un bilan de compétences efficace doit être divisé en trois étapes cruciales : une première étape préliminaire, une étape d'investigation et une dernière étape conclusive.

L'étape préliminaire (3 heures)

Cette première phase, qui se déroule généralement sous la forme **d'un ou deux entretiens**, a pour objectif d'étudier la demande de la personne, ses besoins et ses motivations afin de déterminer si le bilan de compétences est la réponse la plus adaptée et, le cas échéant, dans quelles modalités.

Cet entretien permet aussi à l'accompagnateur **de détailler sa méthodologie** et les différentes échéances qui vont jaloner le bilan. Suite à cela, le demandeur sera libre de donner suite ou non.

L'étape d'investigation (15 heures, soit 5 entretiens)

Phase la plus longue et la plus intense du bilan de compétences, l'étape d'investigation requiert l'implication pleine et entière du demandeur.

En effet, c'est à ce moment qu'il ou elle va **élaborer son projet professionnel et en vérifier la solidité** ou, si nécessaire, bifurquer pour trouver une alternative satisfaisante.

Pour ce faire et sous les conseils avisés du conseiller, le salarié devra faire le point sur son parcours professionnel, ses savoir-faire et savoir-être mais également sur ses centres d'intérêt et ses valeurs.

Il s'agira aussi de **détecter points forts et points faibles** ainsi que toute compétence ou connaissance qui pourrait servir dans le cadre d'un changement de profession ou de statut.

Ces informations rassemblées, le demandeur procédera à **un travail de recherche documentaire** en ligne mais également sur le terrain et auprès des organismes professionnels pertinents.

L'étape de conclusion (4 heures)

Lors de cette dernière phase et durant un entretien personnalisé, le demandeur **détermine son plan d'action**, les moyens de parvenir à ses objectifs (formation, VAE...) et les différentes étapes attendues.

De son côté, la MFR de l'Entre-Deux-Mers a pour obligation de livrer au salarié **un document de synthèse strictement confidentiel** qui scelle la fin du bilan de compétences.

Que faire après un bilan de compétences ?

Il existe plusieurs voies possibles après un bilan de compétences.

Voie n°1 : la formation : cette voie est mobilisée dans l'optique d'une montée en compétences ou d'une reconversion professionnelle. Si le bilan de compétences a été réalisé dans de bonnes conditions, il a dû mettre en évidence le parcours de formation adapté aux motivations et objectifs du salarié.

- **Voie n°2 : la VAE** : grâce à la validation d'un titre ou d'un diplôme basé sur l'expérience professionnelle et complété éventuellement d'une formation, elle permet au choix d'évoluer au sein de son entreprise, d'intégrer une nouvelle entreprise ou de changer de statut professionnel en devenant indépendant par exemple,
- **Voie n°3 : le retour à l'emploi** : pour les personnes sans emploi, le bilan de compétences donne les clés nécessaires pour affiner CV et lettre de motivation et optimiser sa recherche.

Dans tous les cas de figure, le travail de retour sur soi réalisé dans le cadre du bilan de compétences déclenche généralement une prise de conscience concernant son projet personnel (à ce titre, la réalisation d'un portefeuille de compétences est souvent pertinente en vue de finaliser dans le cadre du bilan de compétences son projet professionnel).

Enfin, au sortir de l'accompagnement engagé dans le cadre du bilan de compétences, la MFR de l'Entre-Deux-Mers contacte chaque personne accompagnée sous couvert d'un **suivi post bilan** afin de faire le point après quelques mois et de réorienter la stratégie de la personne si nécessaire.

Vos contacts à la MFR de l'Entre-Deux-Mers :

- Céline BERNARD : Directrice de la MFR de l'Entre-Deux-Mers,
- Maryne PHILIPPE : Formatrice à la MFR de l'Entre-Deux-Mers.

Coordonnées : 05 56 23 01 32

Maryne.philippe@mfr.asso.fr

Celine.bernard@mfr.asso.fr