



BILAN DE COMPÉTENCES

By  valeurs&valeur

Document d'information préalable



MAJ Juillet 2023



Un bilan de compétences, pour quoi faire ?

- 1 Analyser ses forces, ses aptitudes et ses motivations
- 2 Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation
- 3 Identifier ses aspirations, ses motivations profondes
- 4 Identifier ses atouts pour mieux négocier un emploi, une formation ou une évolution de carrière.
- 5 Faire le point sur sa carrière professionnelle
- 6 Se former
- 7 Construire son projet de départ de l'entreprise
- 8 Définir une grille de lecture pour arbitrer ses prises de décisions professionnelles
- 9 Construire son projet de transition professionnelle
- 10 (Re)Trouver sa place dans l'entreprise
- 11 (Re)Trouver du sens à sa vie professionnelle
- 12 Travailler son employabilité

Permettre à toute personne (salarié.e, demandeur.se d'emploi ou chef.fe d'entreprise) d'identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins) et d'analyser ses ressources, ses savoirs et savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée afin de définir un projet professionnel.

Celui-ci doit 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.

Un bilan de compétences, pour qui ?

- Les salariés du secteur privé.
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou de Cap Emploi.
- Les salariés du secteur public.

Conditions

- un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.
- Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Un bilan de compétences, comment ?

L'accès au Bilan de Compétences est défini par le code du travail (aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 et de l'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Bilan de Compétences des agents de l'Etat).

★ Dans le cadre du CPF (compte personnel de formation)

- Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé **hors temps de travail**, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, **pendant le temps de travail**, il doit demander l'**accord préalable** de l'employeur.

★ Dans le cadre du Plan de développement des compétences de l'entreprise

- il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le BC est réalisé dans ce cadre, il fait l'objet d'une **convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire** du Bilan de Compétences. La convention rappelle **aux signataires leurs principales obligations respectives** (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix, etc.).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour accepter en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le contexte réglementaire comme cadre

★ La démarche déontologique de Valeurs et Valeur tient compte des textes législatifs relatifs au bilan de compétences définis par les textes réglementaires nommés ci-dessus.

Formation et supervision

- ★ Les professionnels Valeurs et Valeur sont qualifiés et formés aux techniques d'accompagnement. Ils respectent le code déontologique du bilan de compétences et le code déontologique Valeurs&Valeur (ci après).
- ★ Ils s'attachent à délivrer une prestation de qualité dans le respect des objectifs définis et contractualisés.

Confidentialité

- ★ Valeurs et Valeur est tenu au secret professionnel et ne conserve aucune trace nominative des documents ayant servi à la réalisation du bilan de compétences (hors documents réglementaires). Le bénéficiaire peut néanmoins demander à Valeurs et Valeurs qu'ils soient conservés pendant une année.
- ★ Toute information relative au bénéficiaire et au contenu du bilan de compétences reste confidentielle. Les consultants sont tenus au secret professionnel pendant et après le bilan afin de maintenir le respect de la vie privée des bénéficiaires.

Principe de volontariat

- ★ Le Bilan de Compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences.
- ★ Le cas échéant, (plan de développement des compétences en entreprise), l'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation (convention tripartite).

Fin d'accompagnement

- ★ Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats des tests, du contenu des entretiens et du document de synthèse de son bilan.
- Le document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences.
- Il peut être transmis à un tiers avec le consentement du bénéficiaire, dans la mesure où cela est mentionné dans une convention signée en amont.
- Le document de synthèse est établi sous la seule responsabilité du prestataire et il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations. Il comprend :
- ★ les circonstances du bilan de compétences.
- ★ les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées.
- ★ le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

En cas de rupture ou d'abandon

Valeurs&Valeur met à disposition un process en proximité en cas de rupture ou d'abandon qui laisse le choix à chacun.

Fiabilité et validité des méthodes

- ★ Les techniques et méthodes utilisées sont issues de notre pratique professionnelle en matière de diagnostic et d'accompagnement à la définition de projet professionnel. Nous veillons à les adapter à la singularité de chaque bénéficiaire. Les outils d'évaluation, scientifiquement reconnus, sont élaborés par des organismes habilités et compétents, pour garantir leur objectivité.
 - ★ Les consultants Valeurs&Valeur sont formés et habilités à l'utilisation des outils employés.
- L'accompagnement des objectifs individuels du Bilan de compétence est adressé de manière individuelle lors des trainings.



INFORMATION PRÉALABLE BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétences by Valeurs&Valeur

La méthodologie du bilan de compétences by Valeurs et Valeur

La démarche de tout bilan de compétences (quelle que soit sa durée) comprend obligatoirement 4 phases, qui permettent de se mettre en cohérence et en mouvement (comment je fonctionne ? de quoi j'ai besoin ? qu'est ce que je sais faire ? qu'est ce que je veux faire ? qu'est ce que je peux faire ? qu'est ce que qui est réalisable ?).

Les modalités d'intervention

Lors de la phase préliminaire, et tout au long de l'accompagnement, le bénéficiaire peut demander que les entretiens se déroulent en présentiel, en distanciel (par Google Meet ou en blended (mixte de présentiel et de distanciel)).



de 6 à 24 heures réparties en séances de travail en face à face et en autonomie

Analyser, lors d'un entretien préalable, gratuit et sans engagement, la demande, comprendre les attentes, contextualiser la situation, échanger sur notre méthodologie et sur les modalités de financement.

Explorer, comprendre son potentiel et se projeter dans l'avenir, vers de nouvelles perspectives. Il s'agit ici d'analyser ses motivations, ses valeurs et ses intérêts professionnels et plus globalement de porter un regard sur son potentiel au profit de ses objectifs individuels.

Rendre compte, lors de l'entretien de conclusion, de la manière dont ont été atteints les résultats de la phase précédente et formaliser l'atteinte des objectifs formalisés en amont.

faire le point sur l'avancement de votre projet, des pistes envisagées, sur les étapes du plan d'action déjà réalisées, les difficultés éventuelles rencontrées, les actions qui restent à mener...

Des offres sur-mesure pour être au plus près de vos besoins

Type de Bilan de Compétences

6

Durée 6h
1 500 € HT

8

Durée 8h
2 000 € HT

24

Durée 24h
3 500 € HT

Objectif Identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins) et/ou son mode de fonctionnement et analyser ses ressources, ses savoirs et savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée afin de définir un projet personnel et/ou professionnel.

Déroulé
Entretien préliminaire
Investigation
Conclusion
Bilan à 6 mois

1h
3h
1h
1h

1h
5h
1h
1h

1h30
20h
1h30
1h



INFORMATION PRÉALABLE BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétences by Valeurs&Valeur

Les 3 bilans de compétences par Valeurs&Valeur

Dans le BC

6

Durée 6h
1 500 € HT

- 1h d'entretien préliminaire :
 - Clarifier la demande et l'engagement des parties dans la démarche du bilan de compétences.
- 3h d'investigation :
 - Identification de ses aspirations et ressources pour avancer sur cette action selon la méthode du plein potentiel
 - Passage d'un test (talents ou valeurs selon l'objectif identifié)
 - Identification des actions en mon pouvoir pour avancer sur cette action
- 1h de conclusion :
 - Formalisation du projet (professionnel ou de formation)
 - Remise d'un compte rendu d'accompagnement
 - Validation de l'atteinte des engagements pris en entretien préalable à l'accompagnement.
- 1h de point d'étape à 6 mois :
 - Suivi de l'avancement du projet

=> Modalités : entretiens individuels, temps de travail personnel, passation d'un test en fonction des besoins, mise en relation, études spécifiques, recherches documentaires.

Dans le BC

8

Durée 8h
2 000 € HT

- 1h d'entretien préliminaire :
 - Clarifier la demande et l'engagement des parties dans la démarche du bilan de compétences.
- 5h d'investigation :
 - **Analyse de sa situation actuelle, parcours, parties prenantes, leviers, blocages**
 - **Identification d'un projet à mettre en oeuvre**
 - Identification de ses aspirations et ressources pour avancer sur cette action selon la méthode du plein potentiel
 - Passage d'un test (talents ou valeurs selon objectifs)
 - Identification des actions en mon pouvoir pour avancer sur cette action
 - **Synthèse et construction d'un plan d'action personnalisé**
- 1h de conclusion :
 - Formalisation du projet (professionnel ou de formation)
 - Remise d'un compte rendu d'accompagnement
 - Validation de l'atteinte des engagements pris en entretien préalable à l'accompagnement.
- 1h de point d'étape à 6 mois :
 - Suivi de l'avancement du projet
 -

=> Modalités : entretiens individuels, temps de travail personnel, passation d'un test en fonction des besoins, mise en relation, études spécifiques, recherches documentaires.

Dans le BC

24

Durée 24h
3 500 € HT

- 1h d'entretien préliminaire :
 - Clarifier la demande et l'engagement des parties dans la démarche de formation.
 - **20h d'investigation (4 x 4H en collectif + 2 x 2H en individuel)**
 - **Analyse de sa situation actuelle, parcours, parties prenantes, leviers, blocages**
 - Identification d'un projet (professionnel ou de formation) à mettre en oeuvre
 - Identification de ses aspirations et ressources pour avancer sur cette action selon la méthode du plein potentiel
- **Passage des tests talents et valeurs**
 - Identification des actions en mon pouvoir pour avancer sur cette action
 - Synthèse et construction d'un plan d'action personnalisé
- 1h30 de conclusion :
 - Formalisation du projet (professionnel ou de formation) **avec plan d'action associé**
 - Validation de l'atteinte des engagements pris en entretien préalable à la formation.
- 1h de point d'étape à 6 mois :
 - Suivi de l'avancement du projet

=> Modalités : **session collective**, entretiens individuels, temps de travail personnel, passation des tests, mise en relation, études spécifiques, recherches documentaires.



CHARTRE DÉONTOLOGIQUE VALEURS&VALEUR

Charte d'engagement Bilan de Compétences

Valeurs&Valeur s'engage à respecter les critères déontologiques et le respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du code de déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

Préambule

Les accompagnants Valeurs&Valeur s'engagent à tout mettre en oeuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée fixée contractuellement avec le client.

L'accompagnant s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Il s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Valeurs&Valeur s'engage à apporter soutien et supervision accompagnants qui acceptent une supervision de leur pratique professionnelle, un contrôle de suivi de leurs prestations et de qualité de leurs interventions.

Valeurs

Les accompagnants proposent des rendez-vous en face à face physique (ou distanciel sur demande) et pratiquent l'accompagnement professionnel, en mode BOHA : Bienveillance (sans jugement), Ouverture, Humilité, Authenticité.

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Les accompagnants sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences de Valeurs&Valeur s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité.

Règles déontologiques générales de Valeurs&Valeur

Règles déontologiques :

- Utiliser dans son intervention l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.
- Disposer d'un espace de supervision et y avoir recours régulièrement et/ou occasionnellement chaque fois qu'une situation rencontrée l'exige.
- S'interdire d'exercer tout abus d'influence.
- Vérifier sa propre compétence à intervenir sur les problèmes soulevés lors d'une démarche d'accompagnement, et en cas de manque dans ce domaine proposer au bénéficiaire des orientations plus pertinentes.
- Refuser d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la loi ou si l'intervention demandée contrevient au principe de respect des personnes.
- S'astreindre au secret professionnel
- Être en mesure d'explicitier les bases théoriques de l'accompagnement proposé.
- Consacrer régulièrement une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances.

Engagement de l'accompagnant envers le bénéficiaire

- Laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles
- Adapter son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et de ses besoins réels du moment.
- Valider la demande formulée le bénéficiaire.

Engagement de l'accompagnant envers l'accompagnement

- Considérer la personne auprès de laquelle elle intervient comme faisant partie d'un système global, et sauvegarder lors de l'accompagnement l'intérêt de l'ensemble de ce système.
- Être suffisamment attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes du bénéficiaire pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes soulevés.
- Etablir avec le bénéficiaire un accord contractuel clair précisant les attentes ou objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention (bilan de compétences, action de formation, médiation, audit...)