

LE CONTENU DE VOTRE BILAN DE COMPÉTENCES



Notre philosophie

Ce bilan est un soin que vous vous accordez.

Son bénéfice est immense et dépasse largement les frontières de votre vie professionnelle.

Il vous permettra d'optimiser votre confiance, votre sérénité en y voyant plus clair sur qui vous êtes, ce que vous savez faire et surtout dans quelle direction vous souhaitez avancer.

« Soyez vous-même,
les autres sont déjà pris »

—

Oscar Wilde



Sommaire



- 04** Le contenu du “Bilan de compétences”
- 10** Les livrets de la méthode de Bilan de compétences
HM Consulting
- 11** Le déroulement du Bilan de compétences
- 13** Résultats des enquêtes de satisfaction
- 17** Les 5 façons de financer un bilan de compétences

LE CONTENU

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. MODALITES D'EVALUATION

Les objectifs opérationnels et évaluables définis lors de la phase préliminaires seront évalués en introduction de chaque entretien. L'atteinte ou non de ces objectifs opérationnels et évaluables sera mentionné dans le document de synthèse en conclusion du bilan de compétences.

3. 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 (le sens que l'on souhaite donner à sa vie, 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.

4. 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 du bilan, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. Dans le cas où le(a) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

5. MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MÉTHODES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) consultant(e). Celui-ci (celle-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 « réussir SA vie ou réussir DANS la vie », 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,
- **Les Livrets d'étape** : ces Livrets sont envoyés à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences (en distanciel asynchrone[1]),
- **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.

[1] En distanciel synchrone est un bilan via un outil de visioconférence, en distanciel asynchrone est un bilan via un document écrit ou une vidéo sans présence du consultant.

6. DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail (articles L6313-10 et R6313-4).

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 personnel et tests d'orientation et de personnalité :
 - Analyse du parcours personnel et 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 (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide des Livrets (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.

Il sera nécessaire pour le bénéficiaire de pouvoir utiliser, un smartphone, une tablette ou un ordinateur équipé d'une connexion internet afin de pouvoir recevoir et exploiter les documents qui lui seront envoyés par son (sa) consultant(e).

7. CONDITIONS DE RÉALISATION DU BILAN DE COMPETENCES À DISTANCE

LES MOYENS D'ORGANISATION DU BILAN À DISTANCE

Le bilan à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur 8 Livrets de travail.

Ils contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests. Ces Livrets sont envoyés par courriel à l'issue de chaque entretien au (à la) bénéficiaire (par exemple, à l'issue de l'entretien n°1, on remet au (à la) bénéficiaire le Livret de l'étape 1).

Le(a) consultant(e) explique son contenu et donne les consignes au (à la) bénéficiaire oralement puis par courriel.

En suivant le Livrets, le(a) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests, répond aux questions et réalise les exercices en suivant les consignes indiquées.

Notre méthode s'appuie sur 8 Livrets pour 8 étapes en 8 rendez-vous.

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le (la) même consultant(e) que celui (celle) qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par courriel ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les coordonnées du (de la) consultant(e) sont données au (à la) bénéficiaire au démarrage du bilan. Le (La) consultant(e) doit répondre dans un délai de 48h. En cas d'impossibilité à joindre le (la) consultant(e) et passé ce délai, le(a) bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil.

HM CONSULTING s'assure que le (la) consultant(e) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance du bilan de compétences à distance. Une action doit être suivie par tout(e) consultant(e) désireux(se) de réaliser un bilan de compétences pour HM CONSULTING. Ce bilan s'intitule « Accompagner un(e) bénéficiaire de bilan de compétences ». Cette formation est le premier module du parcours de formation pour l'obtention de la certification « Accompagner un(e) bénéficiaire d'un bilan de compétences » inscrite au répertoire spécifique par France compétences (RS5506).

Elle est sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » ou « distanciel ».

8. 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 du bilan,
- Six mois après la remise de la synthèse, le (la) consultant(e) 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, au moins une fois par an, HM CONSULTING réalise un événement sur l'avenir de ses bénéficiaires de bilans de compétences : « Qu'êtes-vous devenu(e) ? » et beaucoup d'autres thématiques ad-hoc. Ces moments d'échanges favorisent les rencontres et le réseautage. Vous ne serez plus jamais seul avec votre projet !

9. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le bilan est ouvert 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 du contenu dispensé. Si HM CONSULTING 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 notre référent(e) handicap, soit vers un organisme partenaire.

Conformément à la réglementation, HM CONSULTING peut proposer des aménagements pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicap (PSH) :

- Entretien individuel pour échanger sur les caractéristiques du handicap et définir objectivement les besoins de la PSH.
- Implication de la structure ou des structures spécialisées en charge du suivi de la PSH.
- Mobilisation, le cas échéant, de la Ressource Handicap Formation régionale.
- Analyse de faisabilité du dispositif de compensation.
- Accueil au sein du parcours pédagogique selon le dispositif de compensation préalablement défini ou, le cas échéant, réorientation.
- Suivi individualisé tout au long du parcours pédagogique.

10. MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

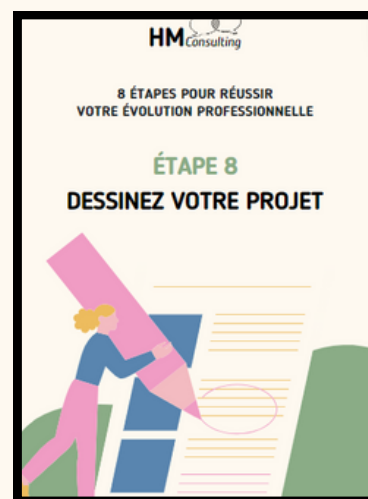
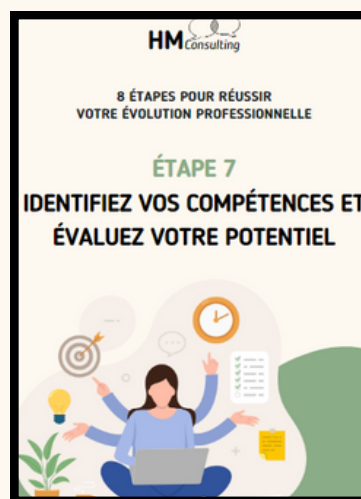
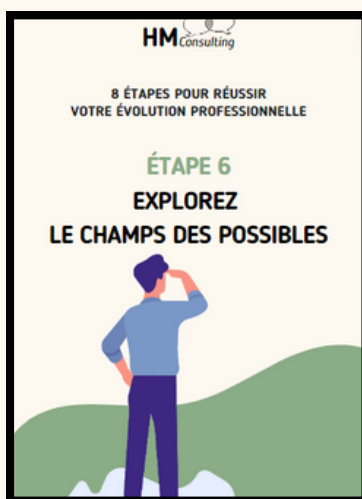
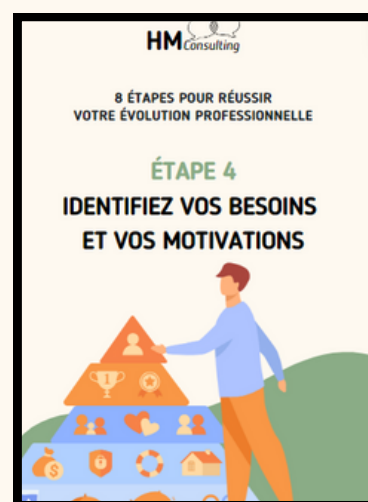
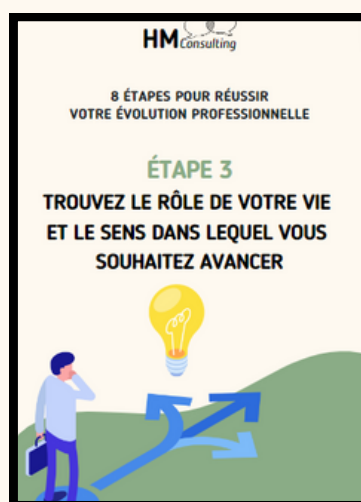
Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (net de taxe) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par courriel ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention, peut démarrer immédiatement ou en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires (pour les prises en charge CPF).

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

11. TARIF

Notre tarif de bilan de compétences est de 2 000€ net de taxe pour la formule 24h et cette offre est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation).

LES LIVRETS DE LA MÉTHODE DE BILAN DE COMPÉTENCES HM CONSULTING



Inclus également : le livret d'exploration des métiers.

LE DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

1 entretien conseil (gratuit)

3 entretiens individuels (4h30) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité)

3 entretiens individuels (4h30) pour identifier vos compétences et vos potentiels

2 entretiens individuels (3h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences.

Soit 12 heures d'entretiens personnalisés

SOIT 24 HEURES DE BILAN DONT 12 HEURES D'ENTRETIENS PERSONNALISÉS EN CABINET OU VISIOCONFÉRENCE AUXQUELS S'AJOUTENT 12 HEURES À DISTANCE GRÂCE AUX LIVRETS HM CONSULTING.

- Les bilans sont réalisés par un(e) consultant(e) en bilan de compétences certifié(e).
- La durée du bilan de compétences est de 8 à 12 semaines à raison d'1 entretien/semaine.
- 8 Livrets de la méthode HM Consulting
- + Livret exploration des métiers offerts avec la méthode.

2 000 euros *net de taxe*

Pour 24 heures de bilan

dont 12 heures d'entretiens personnalisés

Délai d'accès au bilan

estimée entre 1 et 4 semaines selon votre situation.

COORDONNÉES DE L'ORGANISME

HM CONSULTING

Centre de bilan de compétences enregistré sous le numéro 75170222417
auprès de la DREETS de la Région Nouvelle Aquitaine.

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Le numéro SIREN du centre de bilan compétences est le 841 977 119 00020.

Le Siège Social, 5 allée des rossignols – 17640 Vaux sur mer.

Le Centre de bilan de compétences, 44 rue Pierre Loti – 17200 Royan

Contact : 09 78 80 88 24 – herve@hmconsulting-france.fr

www.hmconsulting-france.com

RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION

Les résultats indiqués ici ont été rapportés par **246 bénéficiaires** ayant terminé leur bilan de compétences entre le 01/09/2022 et le 31/05/2024.

NIVEAU DE SATISFACTION DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- **71% des bénéficiaires** attribuent une note de 10/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec HM CONSULTING,
- **17,7% des bénéficiaires** attribuent une note de 9/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec HM CONSULTING,
- **7,3% des bénéficiaires** attribuent une note de 8/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec HM CONSULTING,
- **3,2% des bénéficiaires** attribuent une note de 7/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec HM CONSULTING,
- **0,8% des bénéficiaires** attribuent une note de 6/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec HM CONSULTING.

Soit un taux de satisfaction de 100% (par rapport à la moyenne). Mais comme il faut toujours s'améliorer, HM CONSULTING continuera à vous proposer des nouveautés pour optimiser encore les résultats des bilans de compétences.

CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES APPORTE LE PLUS

- **91,9% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs aspirations (valeurs, personnalité, besoins),
- **88,7% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire),
- **82,3% 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,
- **64,5% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis de clarifier leur projet professionnel (et personnel),
- **32,3% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de progresser dans leur carrière et de développer leur employabilité,
- **25% 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,
- **16,9% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des métiers,
- **12,1% 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 HM CONSULTING, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations (valeurs, besoins, personnalité) et ses compétences afin de définir un projet professionnel et personnel enthousiasmant, réaliste et épanouissant.

ENQUÊTES-MÉTIER

- **45,2% 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 :

- **50,8% des bénéficiaires** ont choisi de se reconvertir pour changer de métier.
 - **26,6% des bénéficiaires** ont choisi de créer ou de reprendre une entreprise,
 - **23,4% des bénéficiaires** ont choisi de se former pour développer leurs compétences,
 - **20,2% des bénéficiaires** ont choisi de chercher un nouvel emploi chez un(e) autre employeur(se),
 - **17,7% des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne vers un nouveau poste,
 - **4,8% des bénéficiaires** ont choisi de renégocier avec leur employeur(se) actuel(le) leurs conditions de travail,
 - **3,2% des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une V.A.E
 - **3,2% des bénéficiaires** ont choisi de s'impatrier ou de s'expatrier,
 - **2,4% des bénéficiaires** ont choisi de préparer un concours de la fonction publique,
 - **1,6% des bénéficiaires** ont choisi de prendre un congé prévu par la loi (congé parental ou sabbatique),
- **62% des bénéficiaires** ont réalisé un entretien de suivi à 6 mois.

Pour HM CONSULTING, 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 :

- 60,5% 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,
- 54,8% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle,
- 50,8% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient faire un point sur leur carrière,
- 49,2% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient se reconvertir,
- 16,9% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient trouver le job de leur rêve,
- 11,3% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) envisageaient de créer une entreprise,
- 7,3% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient se repositionner après une perte d'emploi,
- 3,2% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient se repositionner après une période prolongée d'inactivité professionnelle (congé parental, arrêt maladie, etc.),
- 1,6% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient appuyer un dossier de démission,
- 0,8% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient se repositionner après une période d'expatriation.

LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

① VIA LE CPF

Depuis le 1er 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.
- Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au Compte personnel de formation, prévoit que les titulaires du CPF qui souhaitent mobiliser leurs droits doivent désormais participer au financement de leur projet de formation.

Cette participation financière obligatoire, d'un montant de 100 €, est appliquée à compter du 2 mai 2024 pour tout achat d'une formation sur Mon Compte Formation.

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 FRANCE TRAVAIL (EX POLE EMPLOI)

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de France Travail. 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.