



Le Guide du Bilan de Compétences

UN MOMENT PRIVILÉGIÉ DE VOTRE VIE

ORIENTATION[®]
LEADER DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétences autrement dit...



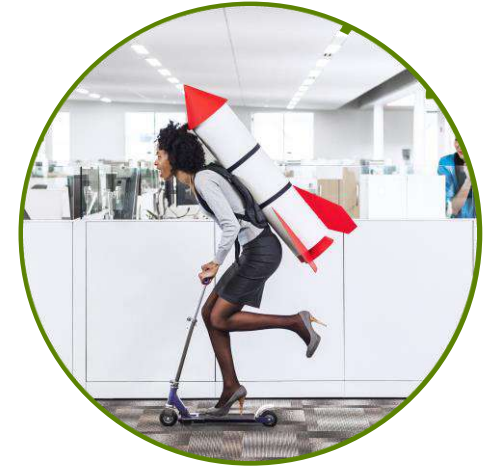
« Il y a trois choses extrêmement dures : l'acier, le diamant et se connaître soi-même. »

Benjamin Franklin



« Chaque homme doit inventer son chemin. »

Jean-Paul Sartre



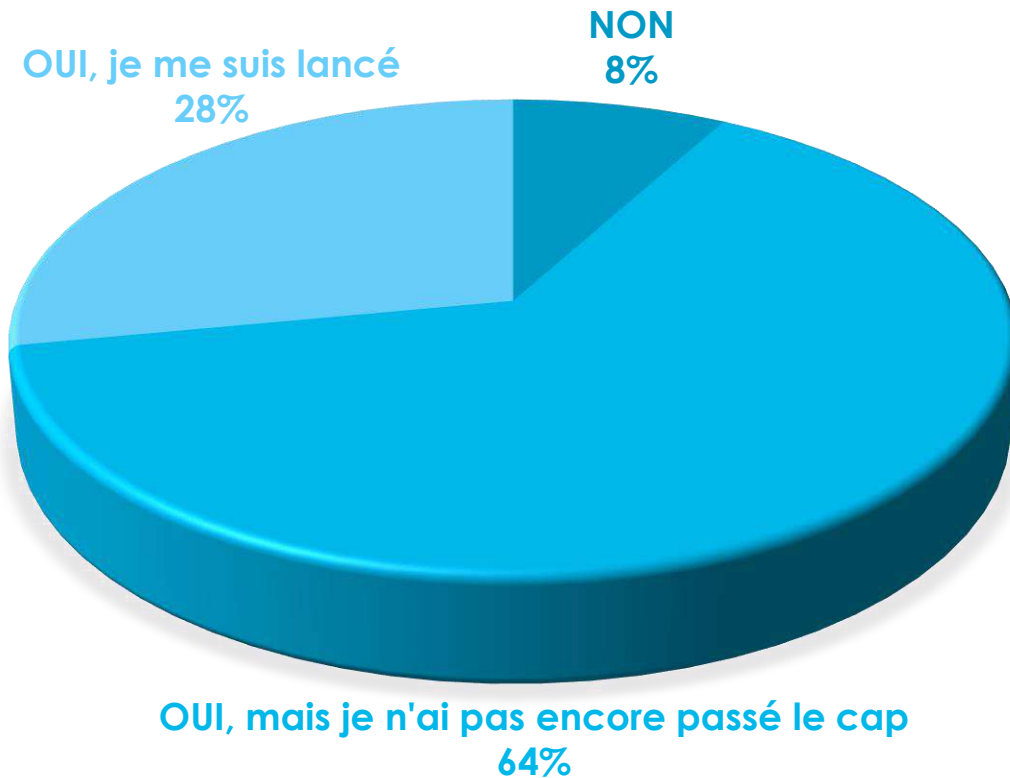
« La parole est l'ombre de l'action. »

Démocrite

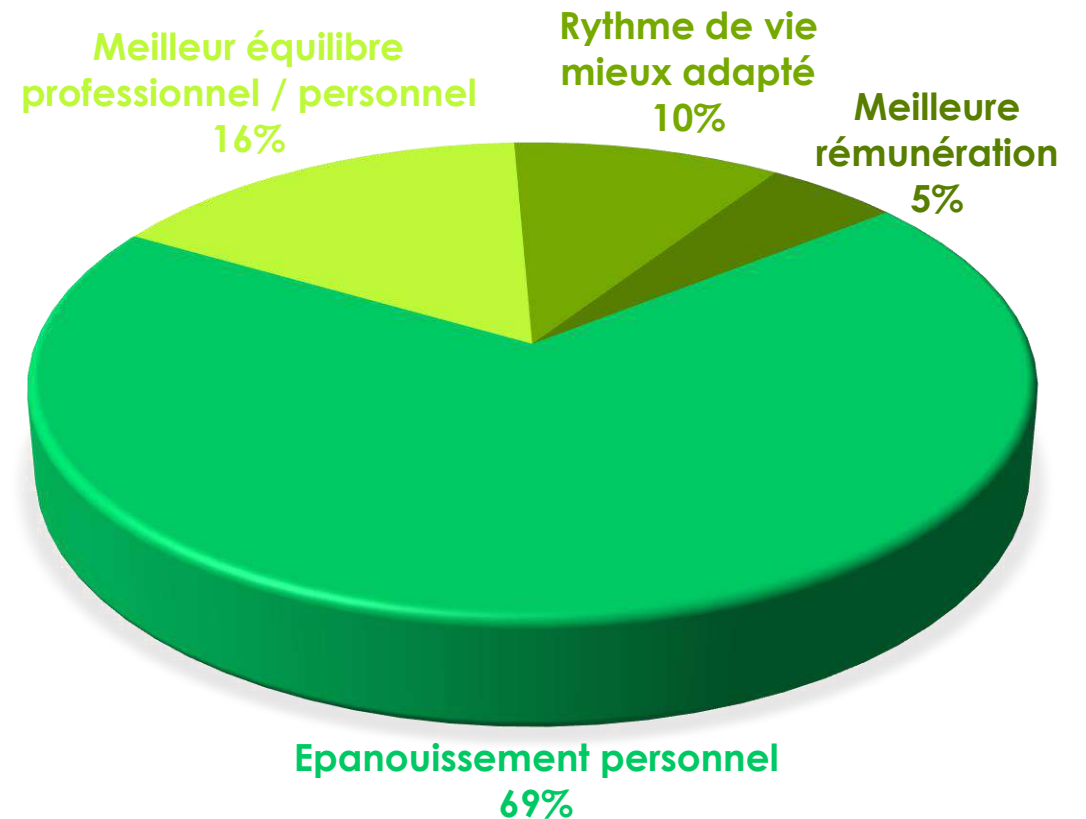
En quelques chiffres...

Source : AEF Groupe, auprès d'un échantillon de 1000 personnes

PENSEZ-VOUS À FAIRE UNE RECONVERSION ?



POURQUOI FAIRE UNE RECONVERSION ?



Dans le Code du travail

Source : Site du Ministère du Travail

Articles : L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne.
Elle est au **maximum de 24 heures**. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend **obligatoirement trois phases**.

Une **phase préliminaire** qui a pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une **phase d'investigation** qui permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une **phase de conclusion** qui permet au bénéficiaire :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés de ses tests et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire.

En quoi cela consiste ?

Le bilan de compétences, c'est avant tout un moment privilégié dans la vie de la personne accompagnée.

Elle prépare son avenir professionnel, c'est aussi un moment pour penser à elle sur le plan personnel :

- Qu'est-ce que j'ai toujours voulu faire et que je n'ai jamais fait ?
- Comment je veux organiser ma vie entre ma famille, ma vie de couple, mon travail, mes passions ?
- Dans quel métier je me vois demain ?
- Quel plan d'actions dois-je mettre en place, pour atteindre mes objectifs ?

À la fin du bilan, une synthèse détaillée est remise.

3 à 6 mois après, un rendez-vous de suivi est réalisé.



Notre démarche

ORIENT'ACTION®, se base sur une méthode et sur une expérience solide.
Nous avons déjà accompagné près de 10 000 personnes. C'est un gage de réussite.

Cette démarche a pour objectif d'accompagner la personne dans l'élaboration de son projet d'évolution professionnelle (et personnelle) en identifiant et en valorisant :

Vos aspirations



Mieux connaître ses valeurs
Identifier ses besoins
Connaître sa personnalité profonde

Vos compétences



Quelles sont vos grandes ressources?
Quels sont vos talents, vos savoir-faire ?
Et vos savoir-être?

Un plan d'actions



Formalisation d'une synthèse reprenant
votre projet, vos atouts, vos axes de
développement et un plan d'actions.

La synthèse

C'est le livrable du bilan de compétences et c'est un élément fondamental.

En effet :

C'est un **outil de communication dans le parcours professionnel** du bénéficiaire. La synthèse peut en effet être demandée par des organismes de financement de formations ou par Pôle Emploi. Elle est une preuve de cohérence et de validité du projet.

Attention aussi à la loi sur la démission dont le décret sera bientôt promulgué. La synthèse pourra alors devenir un argument irréfutable.

C'est aussi **un élément symbolique**. La synthèse formalise la fin d'un travail de réflexion, d'exploration, de remise en question. Elle concrétise des heures et des heures de travail et de transformations.

Et n'oubliez pas, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.



Le Financement

Via le CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF. Procédure simplifiée, pas de nécessité d'en informer votre employeur, peu de délais avant acceptation de votre dossier par l'OPCO, le CPF est le moyen idéal pour financer votre bilan de compétences.

Via un Financement personnel

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs. 15% de nos clients choisissent cette solution qui permet d'accéder à l'ensemble de nos prestations de bilans de compétences sans délai.

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 et rebondir plus rapidement.

95% des bénéficiaires obtiennent le financement intégral de leur bilan de compétences



Via le plan de formation

Réalisez votre bilan de compétences via le plan de formation de votre employeur et bénéficiez du financement intégral de votre bilan de compétences par votre employeur.

Les entreprises, les associations et les administrations publiques disposent d'un plan de formation. Renseignez-vous auprès de votre responsable des ressources humaines.

Il existe également pour les professions libérales et les artisans-commerçants des dispositifs de financement.

Pour les agents de la fonction Publique

Décret n°2017-928 du 6 mai 2017

LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT ONT LE DROIT DE RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCES

Le bénéfice d'un bilan de compétences peut désormais être accordé aux fonctionnaires territoriaux et de l'État sur leur demande pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. La condition d'ancienneté (10 ans de services) est supprimée.

Un agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent. Il peut en réaliser plusieurs durant sa carrière, sous réserve que ce délai de franchise soit respecté.

Renseignez-vous auprès du service des Ressources Humaines de votre administration pour connaître les formalités à accomplir afin de réaliser votre bilan de compétences.

Pour les agents de la fonction publique hospitalière, votre interlocuteur n'est pas votre administration mais l'A.N.F.H (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier). Vous pouvez retirer un dossier de demande de financement directement sur leur site internet : www.anfh.fr

Témoignages



- **Stéphane, 29 ans commercial**

- Stéphane est commercial depuis 7 ans dans la mode éthique. Il travaille en France et en Allemagne où il commercialise des tissus issus du commerce équitable. Ce métier lui plaît, mais Stéphane aspire à autre chose. Il ressent le besoin d'aider les autres, il voudrait travailler dans le domaine de la santé. Malheureusement, il n'a pas fait médecine. À l'époque, il n'avait pas réfléchi à son orientation. Stéphane vient consulter chez ORIENT'ACTION®. Il voudrait donner un autre sens à sa carrière et à sa vie.



- **Agnès, 42 ans déléguée médicale**

- Depuis 10 ans maintenant, Agnès visite les médecins dans les grands hôpitaux afin de leur présenter la nouvelle offre de médicaments de son laboratoire spécialisé dans les maladies rares. Ce métier lui plaît. Il a du sens pour elle. Elle apprécie la complexité des produits qu'elle commercialise et la relation avec les médecins. Malheureusement, suite à une réforme du système de santé son poste va disparaître. Elle a environ un an pour préparer sa reconversion. C'est dans ce contexte qu'elle fait appel à ORIENT'ACTION®.

Témoignages



- **Patrick, 53 ans, créateur d'entreprise**

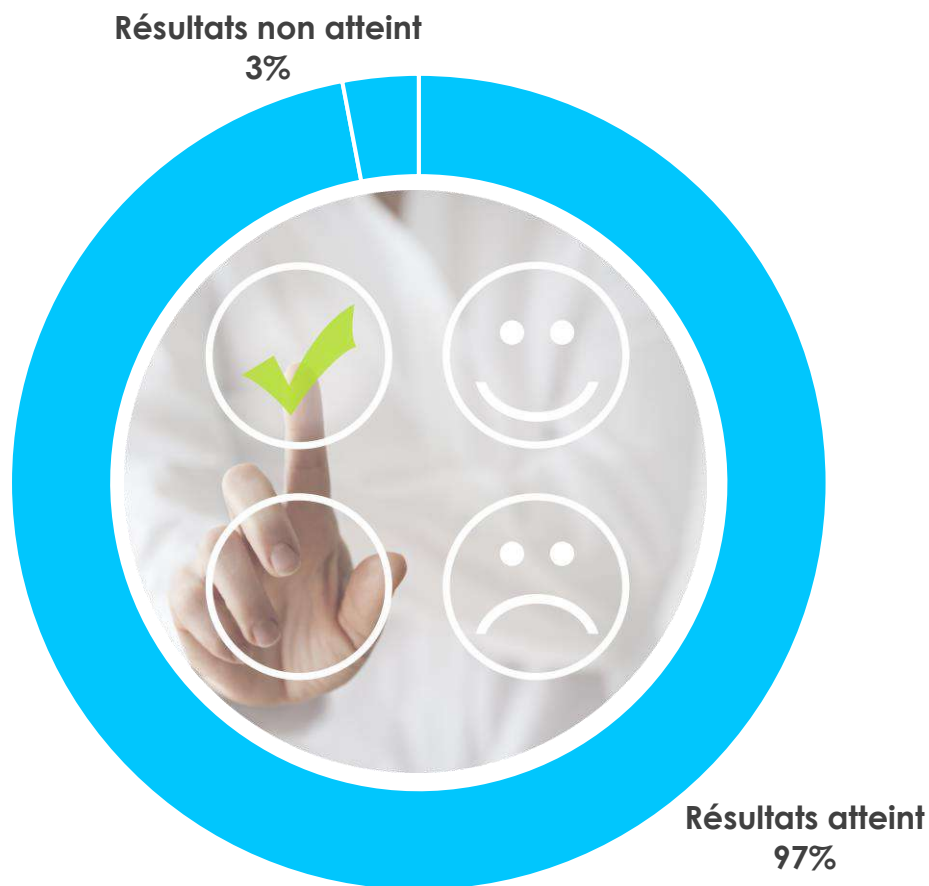
- À 53 ans, Patrick a fait une rupture conventionnelle avec son employeur. Ce dernier souhaitait réduire ses effectifs et le poste de Patrick avait été jugé non stratégique. Bien évidemment retrouver un emploi n'a pas été une chose facile pour Patrick. C'est pourquoi il a décidé de créer son entreprise. Il lui reste 10 belles années de travail devant lui, l'occasion de se reconverter dans un métier qui a réellement du sens pour lui. Il a négocié, dans le cadre de sa rupture conventionnelle, un accompagnement. Pour l'accompagner, il a choisi ORIENT'ACTION®.



- **Sylvie, 59 ans, directrice des ressources humaines**

- Sylvie a fait une longue carrière. À la fin de sa carrière, elle était DRH, un métier qui l'a longtemps passionnée et auquel elle a consacré beaucoup de temps et d'énergie. Suite à un problème de santé, elle prend conscience de ses véritables envies. Elle souhaite apporter son aide aux gens, les aider à se sentir mieux dans leur tête et dans leur corps, tout en donnant une nouvelle impulsion à sa carrière, d'autant plus qu'elle n'a aucune envie d'être à la retraite. Sylvie se voit encore travailler jusqu'à 80 ans. Pour construire son projet, elle fait appel à ORIENT'ACTION®.

Votre satisfaction



■ Résultats atteint ■ Résultats non atteint

- **Chaque bénéficiaire d'un bilan de compétences renseigne une enquête de satisfaction :**

- 5% des bénéficiaires considèrent que les résultats sont supérieurs à leurs attentes.
- 75% des bénéficiaires considèrent que les résultats correspondent à 100 % à leurs attentes.
- 17% des bénéficiaires considèrent que les résultats correspondent à au moins 75 % à leurs attentes
- Seulement 3% des bénéficiaires considèrent que les résultats correspondent à 50 % ou moins de leurs attentes.

- **Soit un taux de satisfaction de 97%. Mais comme il faut toujours s'améliorer, Orient'Action continuera à vous proposer des nouveautés pour optimiser encore les résultats de ses accompagnements.**

- **Ce que le bilan de compétences apporte le plus :**

- 37% des bénéficiaires considèrent que ce que le bilan leur a apporté le plus est une meilleure connaissance d'eux-mêmes (valeurs, personnalité, besoins).
- 34% des bénéficiaires considèrent que ce que le bilan leur a apporté de plus est une meilleure connaissance de leurs atouts et de leurs forces.
- 23% des bénéficiaires considèrent que ce que le bilan leur a apporté de plus est une vision différente de leur situation professionnelle et/ou personnelle
- 6% des bénéficiaires considèrent que ce que le bilan leur a apporté le plus est une meilleure connaissance du marché de l'emploi et des formations.

Concrètement

Pour Orient'Action®, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations et ses compétences afin de **définir un projet enthousiasmant, réaliste et épanouissant**.

- **48% des bénéficiaires** ont choisi une **formation** pour se reconverter. À l'issue du bilan de compétences, ils avaient déterminé laquelle suivre et comment la financer.
- **17% des bénéficiaires** ont choisi une **rupture conventionnelle** afin de changer d'employeur et retrouver un contexte de travail correspondant mieux à leurs valeurs, leurs besoins et leur personnalité.
- **15% des bénéficiaires** ont choisi de **créer** ou de **reprendre une entreprise**.
- **13% des bénéficiaires** ont choisi de **rester au même poste** mais de changer leur regard sur leur situation professionnelle et/ou personnelle.
- **6% des bénéficiaires** ont choisi **d'évoluer** vers un poste différent, soit pour obtenir une promotion, soit pour faire autre chose.
- **1% des bénéficiaires** ont choisi de **prendre une année sabbatique**.



Nos différents sites

**PLUS DE 130 CABINETS
EN FRANCE MÉTROPOLITAINE
ET DOM-TOM**

Vous avez aussi la possibilité de réaliser votre bilan à distance.

Une équipe expérimentée recrutée pour leur énergie, leur savoir-être et leur passion de l'humain.

Contactez-nous :

06 22 62 48 66 – Agence de NIORT-DEUX
SEVRES

info@orientation.com

www.orientation-groupe.com

(rubrique nous contacter)

Plus de 100 agences

En France & Dom-Tom



Orient'action®
www.orientation.com

