

# Livret de présentation du Bilan de Compétences adapté à la déficience visuelle

## Table des matières

Livret de présentation du .....	1
Bilan de Compétences adapté à la déficience visuelle.....	1
Les objectifs du bilan de compétences .....	2
Le déroulement du bilan de compétences.....	2
1. La phase préliminaire .....	2
2. La phase d'investigation .....	3
3. La phase de conclusion.....	3
Nos outils / Nos moyens.....	4
Personnes en situation de handicap .....	4
Comment financer votre bilan de compétences? .....	5
Salarié(e).....	5
Demandeur d'emploi.....	5
Fonctionnaire .....	5
Travailleur indépendant .....	6
Travailleur handicapé.....	6
Financement personnel.....	6
Déontologie et cadre légal du bilan de compétences.....	7
NOS ENGAGEMENTS: RESPECT DU CONSENTEMENT/CONFIDENTIALITE/NEUTRALITE .....	7

Lien vers la réglementation du bilan de compétences :

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

## **Les objectifs du bilan de compétences**

- Faire le point sur votre parcours personnel et professionnel
- Identifier vos connaissances, compétences, aptitudes et qualités personnelles
- Dynamiser votre carrière
- Anticiper une mobilité professionnelle dans votre entreprise
- Préparer votre reconversion
- Organiser vos priorités professionnelles
- Mieux appréhender les mutations du marché de l'emploi
- Développer votre confiance en vous et prendre conscience de vos atouts
- Avoir une vision plus claire de votre avenir professionnel en exploitant vos compétences, votre potentiel et en traçant des axes d'évolution
- Identifier vos besoins en formation
- Valider un projet formation / VAE
- Elaborer un projet professionnel en adéquation avec vos valeurs, vos contraintes personnelles et le marché du travail

## **Le déroulement du bilan de compétences**

**Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases:**



### **1. La phase préliminaire**

- Analyse de votre demande, des circonstances qui vous amènent à vous interroger sur votre avenir professionnel
- Présentation de la démarche et information sur les conditions de déroulement du bilan de compétences (objectifs, contenu, méthode de travail, outils...)
- Détermination du format le plus adapté à votre demande et à vos besoins

- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan de compétences



## 2. La phase d'investigation

- Analyse du parcours personnel et professionnel
- Identification des compétences, des aptitudes, des motivations, des centres d'intérêts et des valeurs
- Repérage des compétences transférables vers un autre secteur d'activité ou une autre fonction
- Inventaire des caractéristiques de la personnalité et du mode de communication avec l'environnement
- Détermination des possibilités d'évolution professionnelle
- Recueil des informations indispensables pour bâtir un projet professionnel réaliste (recherches documentaires)
- Confrontation du projet à la réalité du marché du travail (enquêtes terrain...)



## 3. La phase de conclusion

- Validation du projet : analyse des résultats des enquêtes et vérification de la faisabilité du projet
- Hiérarchisation des projets (projet principal, secondaire, à court, moyen, long terme...)
- Elaboration d'un plan d'action (de formation, stratégie d'évolution professionnelle, création d'entreprise...)
- Validation et remise de la synthèse du bilan



## Nos outils / Nos moyens



- Des entretiens individuels en face à face avec une ergonome formée au bilan de compétences (Mme Sollier Gwendoline).

- Le bilan de compétence débute par une phase d'accueil où le bénéficiaire est invité à présenter les motivations qui l'ont menés à s'engager dans cette démarche. Cette phase permet d'analyser les causes profondes à l'origine de cette démarche.

Par la suite, différents tests, réalisés selon les profils, permettront de mettre en évidence une cartographie des compétences et des attentes du bénéficiaires. Les outils utilisés sont, entres autres :

- La courbe de vie
- L'enquête IVST Human Research (Intérêts, Valeurs, Sens du travail)
- Une enquête sur les conditions de travail et les compétences

Lors du bilan de compétences, ces différentes enquêtes seront menées en lien avec l'analyse des éléments relatifs à la déficience visuelle du bénéficiaire.

Une étude des capacités fonctionnelles visuelles pourra également être réalisée afin de permettre une adaptation de la démarche au plus près des attentes du bénéficiaire.

A l'issue du parcours un document de synthèse retraçant le plan d'action et les préconisations sera remis au bénéficiaire.

## Personnes en situation de handicap

La Fidev a pensé et pré-organisé l'accueil des personnes en situation de handicap de façon à garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées en ce qui concerne l'accès à la formation continue.

Notre site est accessible aux personnes à mobilité réduite.

L'ensemble des éléments relatifs à l'accessibilité de nos formations figure sur le site internet, dans notre catalogue de formation et dans le livret d'accueil des stagiaires. Vous pouvez également nous joindre par téléphone ou mail en cas de besoin.

## **Comment financer votre bilan de compétences?**

### **Salarié(e)**

#### **Si le bilan est à votre initiative:**

Depuis le 1 janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé grâce à vos heures de CPF (Compte personnel de formation).

Et depuis le 1 décembre 2019, toute demande de formation (le bilan de compétences est une action de formation professionnelle continue) doit être déposée via l'application mobile ou via le site internet "moncompteformation.gouv.fr". Le bilan de compétences sera financé par la caisse des dépôts et consignations.

Il vous faudra donc dans un premier temps créer votre compte à l'aide de votre numéro de sécurité sociale. Lorsque votre compte sera créé, vous pourrez prendre connaissance du montant de votre cagnotte CPF.

Lorsque vous aurez sélectionné votre action de formation, si votre budget CPF est insuffisant, vous aurez la possibilité d'ajouter un complément en payant par carte bleue.

Vous pouvez également négocier avec votre employeur pour que celui-ci participe au financement de votre bilan de compétences.

#### **Si le bilan est à l'initiative de l'employeur:**

Il est financé par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences. Vous pouvez alors bénéficier du financement intégral du bilan de compétences

### **Demandeur d'emploi**

La démarche est la même que pour un salarié mais vous pourrez faire une demande de complément (abondement) à Pôle Emploi directement via la plateforme CPF.

### **Fonctionnaire**

Les agents de la fonction publique d'État peuvent réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétence peut être réalisé soit à votre demande, soit à la demande de votre administration.

Vous pouvez demander à votre administration la prise en charge financière de la prestation et réaliser votre bilan de compétences pendant vos heures de travail, et demander à bénéficier pour cela d'un congé.

Vous pouvez également utiliser vos heures de CPF comme les salariés du secteur privé.

## **Travailleur indépendant**

Les professionnels indépendants, auto-entrepreneurs, chefs d'entreprise, ont aussi la possibilité de demander une prise en charge de leur bilan de compétences.

Vous ne savez pas de quel organisme vous dépendez ? Votre attestation URSSAF de contribution aux fonds de la formation professionnelle doit vous indiquer l'OPCA dont vous dépendez.

Vous pouvez également utiliser votre CPF comme un salarié.



## **Travailleur handicapé**

Suite à un accident, une maladie ou à l'évolution d'un handicap, vous n'êtes plus en mesure d'exercer votre métier?

Le bilan de compétences peut être financé par l'AGEFIPH (l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

Si vous êtes demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé, l'AGEFIPH peut contribuer au financement, par abondement, de votre bilan éligible au CPF. Il vous faudra pour cela monter un dossier avec un conseiller d'insertion (CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, Missions Locales sont les 3 structures d'insertion).

Le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance la mise en place de bilans de compétence ou de bilans professionnels pour des agents rencontrant des difficultés de maintien dans l'emploi, dans la limite de 2000 euros.

## **Financement personnel**

Vous pouvez financer le Bilan de compétences par vos propres moyens? C'est la solution la plus simple et la plus rapide. Contactez-nous pour étudiez ensemble la formule la plus adaptée à vos besoins. Des facilités de paiement sont possibles.

## Déontologie et cadre légal du bilan de compétences

### NOS ENGAGEMENTS: RESPECT DU CONSENTEMENT/CONFIDENTIALITE/NEUTRALITE

Le bilan de compétences est une formation individuelle qui reste en partie encadrée par la loi de 1991 sur les bilans de compétences. La réforme de la formation professionnelle a apporté des modifications au travers de différents articles et décrets.

Article L6313-4 (Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4)

« Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan. »

Article R6313-4 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) 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 de compétences. »

Article R6313-5 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. »

Article R6313-6 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences. »

Article R6313-7 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation. »

Article R6313-8 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)

« Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »