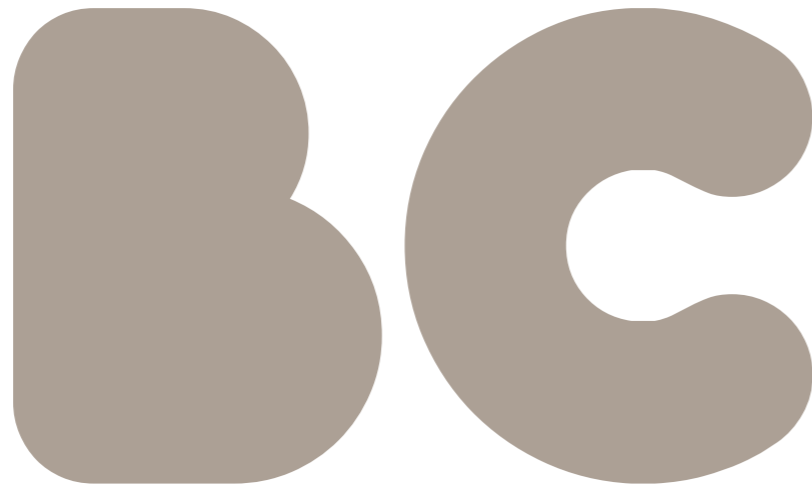


LES OBJECTIFS

LE BILAN DE COMPÉTENCES EST L'OCCASION DE :

- > faire le point sur son expérience et ses compétences personnelles et professionnelles pour identifier ses atouts et ses faiblesses,
- > mieux connaître les métiers et leurs filières,
- > mieux percevoir et comprendre les attentes de l'environnement



LE BILAN DE COMPÉTENCES PERMET DE :

- > définir un projet ou des pistes professionnelles,
- > rester réactif face aux changements des entreprises et s'inscrire dans des perspectives d'évolution.

Le bilan de compétences peut déboucher sur la mise en place d'un parcours de formation ou d'une procédure de reconnaissance et de validation des acquis...

UN DÉROULEMENT EN 3 PHASES

UNE PHASE PRÉLIMINAIRE :

- > confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans la démarche,
- > analyse de la nature des besoins,
- > définition d'un calendrier,
- > information sur le déroulement du bilan ainsi que sur les méthodes et techniques utilisées.

UNE PHASE D'INVESTIGATION :

- > repérage des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles,
- > analyse des motivations, des intérêts professionnels et personnels,
- > évaluation et détermination des possibilités d'évolution professionnelle.

UNE PHASE DE SYNTHÈSE :

- > prise de connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- > mise en exergue des points forts et des points à améliorer au regard du projet,
- > définition des principales étapes de mise en œuvre du projet.

LES DÉMARCHES À SUIVRE

• DANS LE CADRE DU CONGÉ BILAN :

- > Après de l'OPACIF* : contacter l'OPACIF dont dépend l'employeur
- > Après de l'employeur : en cas de réalisation du bilan de compétences sur le temps de travail, vous devez en informer l'employeur. Celui-ci a la possibilité de reporter l'autorisation d'absence pour des obligations de service de 6 mois maximum
- > **Financement** : la prestation proprement dite est prise en charge par l'OPACIF dont dépend l'employeur. Une convention tripartite (salarié, employeur, OPACIF) prévoit les modalités de prise en charge financière et de réalisation.

• DANS LE CADRE DU DIF :

- > Démarches auprès de l'employeur : le bilan est réalisé à l'initiative du salarié après acceptation de l'employeur.
- > **Financement** : prise en charge par l'entreprise ou par l'OPCA**
Une convention quadripartite (salarié, employeur, OPCA, centre de bilan) prévoit les modalités de prise en charge financière et de réalisation.

* Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

** Organisme Paritaire Collecteur Agréé

BILAN DE COMPÉTENCES

LES MODALITÉS

Un bilan personnalisé :
> la durée, le contenu et l'organisation du bilan sont individualisés pour s'adapter à la situation du bénéficiaire.

Cet accompagnement s'effectue dans le cadre d'**entretiens individuels** selon une méthodologie spécifique.

La durée peut atteindre **24 heures** dont **20 heures** maximum **de face à face**.

Le bilan peut s'échelonner sur une période de **6 à 8 semaines**.

LA CONFIDENTIALITÉ

> Le conseiller bilan, de par son statut de psychologue du travail, est tenu de respecter un code déontologique relatif au secret professionnel.

L'ENGAGEMENT DU BÉNÉFICIAIRE

> Le bénéficiaire est acteur de son bilan.

Il s'engage à mener une réflexion sur sa situation ainsi qu'à effectuer des démarches extérieures. Il est dans une démarche de volontariat : il s'accorde du temps pour faire le point, construire et valider un projet professionnel (le cas échéant, un projet de formation)

BUREAU REVA
(Reprise d'Études et Validation d'Acquis)

UNIVERSITÉ RENNES 2
Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon
CS 24 414
35044 Rennes cedex
France
@ J.-F. Kennedy

HORAIRE D'OUVERTURE
lundi > vendredi
9h15 à 12h15
13h30 à 17h

Tél. : 02 99 14 20 38
Mél : reva@univ-rennes2.fr
www.univ-rennes2.fr/sfc


UNIVERSITÉ
RENNES ueb **SFC**
WWW.UNIV-RENNES2.FR


UNIVERSITÉ
RENNES ueb

Service Formation Continue (SFC)
Formation tout au long de la vie

LE BILAN DE COMPÉTENCES

*Un outil de pilotage
de votre orientation professionnelle*