

Mise à part probablement la première phase du bilan, l'ensemble des actions assignées par le code du travail au bilan de compétences s'intègre aux Socle Commun des Connaissances et Compétences.

Nous devrions donc ne plus avoir à demander si le bilan de compétences s'intègre au Socle mais pour quelles raisons il en serait exclu.

En effet l'ouverture que propose la définition du socle prend en compte la capacité de structuration d'une formation, que celle-ci passe par une pédagogie dite « pour apprendre à apprendre » qui s'appuie sur une posture de médiation et un travail cognitif et sociocognitif de l'apprenant ou du participant ou par le questionnement structurant et professionnalisant que représente le bilan de compétences.

**Tableau reprenant par colonne la définition du Socle Commun, celle du Bilan de Compétences et en troisième l'analyse clinique de la prestation bilan.**

Socle Commun des Connaissances et Compétences. <a href="http://lc.cx/XkQ">http://lc.cx/XkQ</a>	Texte du code du travail relatif au bilan de compétences <a href="http://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences,1073.html">http://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences,1073.html</a>	Ce qui est mis au travail dans les Bilan de Compétences
Mieux se connaître et prendre confiance en soi	<b>phase d'investigation :</b> Etude du parcours de vie, professionnel et personnel, analyse des postes tenus.	Le bilan amène bien évidemment par le questionnement qui s'y effectue, par la réflexion qui y est menée, le participant à mieux appréhender sa singularité, ses spécificités, ses différents types de savoir, ses talents. Cette démarche engendre dans la plupart des bilan (au dire des participants) une prise ou reprise de confiance en soi, en ses capacités, aptitudes et potentiel d'évolution.
Identifier ses principaux atouts acquis de manière formelle et informelle et ses axes de progrès.	<b>phase d'investigation :</b> Analyse à partir des travaux réalisés, mise en perspective des compétences transversales et génériques.	Le repérage des singularités, compétences, savoir et leur mise en perspective vers un projet correspond à l'identification des ses principaux atouts. Le repérage du différentiel entre ce qui est acquis et ce doit l'être par rapport à un projet défini représente les axes de progrès.
Comprendre la nécessité de son apprentissage.	<b>phase de conclusions :</b> Recenser.... et, le cas échéant, d'un projet de formation ;	Dans le cas où une étape de formation se repère pour l'atteinte de l'objectif professionnel et que son intégration dans le plan d'action s'avère logique, la nécessité d'apprentissage est

		validée
Illustrer ses points forts par des réalisations positives.	<b>phase d'investigation :</b> inventaire des intérêts professionnels en fonction des besoins et nécessités.	La recherche de situations, d'exemples précis pour exprimer son plus haut niveau de compétences ou de performance par rapport à un point précis d'un référentiel métier ou de diplôme, titre ou certificat illustre les points « forts » correspondants.
Créer et mettre à jour son CV.	<b>phase de conclusions :</b> de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet	Le bilan procure fréquemment l'occasion d'éditer un CV qui date de nombreuses années, qui n'a pas été mis à jour. Le travail de bilan permet non seulement de réactualiser le CV mais de l'organiser de manière différente en fonction des compétences qui ont été recensées durant le bilan. CV projet : le bilan produit une mise en perspective des expériences professionnelles, extra-professionnelles, bénévoles, simplement liées au parcours de vie. Il permet également le repérage des motivations singulières liées à un projet et par voie de conséquences leur explicitation.
Formuler un projet professionnel réaliste (notamment dans le cadre d'un entretien professionnel).	<b>phase d'investigation :</b> Elaboration de projets.  <b>phase de conclusions :</b> de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.	L'objectif alloué au bilan de compétences est d'établir justement des projets professionnels réalistes, élaborés par le participant et validé par celui-ci suite au travail d'évaluation de l'intérêt pour ces projets et la capacité d'investissement nécessaire à le réaliser.
Repérer les sources d'informations mobilisables au sein de son environnement.	<b>phase d'investigation :</b> Investigation au sujet des projets repérés, recherches documentaires, enquêtes, réflexion, approfondissement, aide à la décision.	La démarche de bilan amène le participant à recueillir par le biais d'enquêtes, de démarches auprès des professionnels ou d'organismes de formation les informations qui lui permettront d'analyser la cohérence de ses projet et les rapports intérêt/investissement nécessaire qui leurs sont liés

<p>Se renseigner sur les activités et les besoins de compétences associés à son projet professionnel.</p>	<p><b>phase d'investigation :</b> Investigation au sujet des projets repérés, recherches documentaires, enquêtes, réflexion, approfondissement, aide à la décision.</p>	<p>Les enquêtes, recherches documentaires tant sur les métiers que sur leurs débouchés (qui dépendent fréquemment tant du secteur géographique, bassin d'emploi que de la mobilité du participant permettent à l'intéressé d'acquérir une vision objective de son potentiel à se positionner sur une activité particulière. Un projet n'est validé qu'après que l'intéressé ait validé que le potentiel d'employabilité correspond à celui qu'il recherche</p>
<p>Optimiser les conditions d'apprentissage</p>	<p><b>phase de conclusions :</b> de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;</p>	<p>Le premier critère d'optimisation paraît être le degré d'implication de l'intéressé en connaissance de cause des conditions de l'apprentissage et des objectifs qu'il pourra atteindre en fin de cet apprentissage. Ceci représente la définition d'un plan d'action qui passe par une étape de formation</p>
<p>Faire le lien entre les objectifs de formation et les objectifs professionnels.</p>	<p><b>phase de conclusions :</b> de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation.</p>	<p>Une formation n'est recherchée et choisie dans le cadre d'un bilan que par ce qu'il permet de produire en terme d'objectifs professionnels</p>
<p>Identifier sa progression et ses acquisitions.</p>	<p><b>phase de conclusions :</b> prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.</p>	<p>Les étapes de mise en place des projets professionnels s'établissent en général pour un bilan sur 5 à 7 ans. Le parcours de progression est formalisé, le planning des acquisitions établi et également formalisé.</p>
<p>Résultats attendus observables et/ou mesurables</p>	<p>Co-Elaboration, proposition de synthèse de bilan. <del>Restitution</del> Remise de la synthèse finale.</p>	<p>La formalisation via l'écriture de la synthèse prouve la structuration d'un parcours professionnel, des stratégies de réalisations correspondant. L'expression de la cohérence et légitimité d'un profil par rapport à un poste ou métier ciblés, pré ou/et post formation si formation il y a,</p>
<p>Se donner des exigences de qualité.</p>		<p>La formalisation et l'écriture des procédures de mise en place des</p>

		actions de « fabrication » du projet professionnelle s'apparente à l'écriture d'un processus de fabrication dans les démarches qualités.
--	--	--

Jean-Louis Vincent,  
Consultant-Formateur expert ICPF & PSI prestation bilan de compétences