



Programme Bilan de compétences

Version 1.0 - 15/07/2024

Sommaire

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	page 2
CONTENU DE LA FORMATION	page 3
PHASE PRÉLIMINAIRE	
PHASE D'INVESTIGATION	
PHASE DE CONCLUSION	
MOYENS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES	page 7
MOYENS TECHNIQUES	page 8
MODALITÉS DE SESSIONS A DISTANCE	
PROFIL DE LA FORMATRICE	page 9
MODALITÉS D'ÉVALUATION	
PUBLIC CONCERNÉ	
PRÉ-REQUIS	
ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES	page 10
DURÉE DE LA FORMATION ET MODALITÉS D'ORGANISATION	
TARIF	
DÉLAI D'ACCES	page 11
LIEU DE LA FORMATION	
CONTACT	page 12

Objectifs pédagogiques

Le bilan de compétences vise principalement à permettre à chaque personne de mieux se connaître sur le plan professionnel, en identifiant ses compétences, aptitudes, intérêts et motivations. Il permet également de cerner les besoins en développement professionnel.

En outre, il aide à élaborer un projet professionnel réaliste, à faciliter une réorientation de carrière ou une mobilité interne, tout en renforçant la confiance en soi et en soutenant la prise de décision.

1/ Identifier ses compétences

Le bilan de compétences permet de faire le point sur les compétences acquises au fil du temps, tant sur le plan professionnel que personnel. Cela inclut les connaissances techniques, les savoir-faire, et les qualités relationnelles.

2/ Déceler ses aptitudes et potentiels

Il permet d'explorer les aptitudes et talents particuliers qui pourraient être valorisés dans le cadre d'une carrière.

3/ Clarifier ses intérêts et motivations

Ce processus aide à identifier ce qui motive véritablement la personne dans son travail, et à cerner ce qui contribue à son épanouissement professionnel.

4/ Evaluer ses besoins en développement professionnel

En identifiant les lacunes ou les domaines où des compétences supplémentaires sont nécessaires, le bilan de compétences aide à définir des objectifs de formation et de perfectionnement.

5/ Elaborer un projet professionnel réaliste

Pour celles et ceux qui envisagent un changement de métier ou de secteur, le bilan de compétences ouvre la voie à de nouvelles opportunités et permet d'élaborer une stratégie de transition réussie.

6/ Faciliter la réorientation de carrière

Si la personne souhaite changer de métier ou de secteur d'activité, le bilan de compétences peut l'aider à explorer de nouvelles opportunités et à élaborer une stratégie pour réussir cette transition.

7/ Promouvoir la mobilité interne

Pour les salariés, il constitue un outil précieux pour envisager une évolution de carrière au sein de l'organisation.

8/ Renforcer la confiance en soi

Le bilan de compétences renforce la confiance en ses capacités et en ses choix professionnels en mettant en lumière les acquis et les atouts de la personne.

9/ Accompagner la prise de décision

En offrant une analyse objective des compétences et des motivations, il prépare la personne à prendre des décisions éclairées concernant son parcours professionnel.

Contenu du bilan

Conformément aux dispositions de l'article R. 6313-4 du Code du Travail, le bilan de compétences se déroule en trois étapes distinctes, pour une durée maximale de 24 heures, modulable en fonction de l'analyse initiale des besoins.

Phase préliminaire (Séance 1, 2h)

Cette phase repose sur un entretien approfondi entre la personne bénéficiaire et l'accompagnante. Les objectifs et le contenu de cette étape se déclinent ainsi :

- **Écoute et analyse de la demande** : exploration de la situation actuelle au travail, des origines des choix professionnels, et du parcours qui a conduit à la demande d'un bilan de compétences.
- **Présentation de la démarche** : explication du bilan, des outils utilisés et des règles déontologiques qui encadrent le processus.
- **Définition des objectifs** : alignement des objectifs du bilan sur les attentes exprimées lors de l'entretien.
- **Auto-évaluation initiale** : première évaluation des compétences en matière d'orientation professionnelle.

Phase d'investigation (Séances 2 à 11, 6h à 20h)

Cette phase combine des entretiens réguliers entre la personne bénéficiaire et l'accompagnante avec du travail personnel (recherche, questionnaires de personnalité, enquête-métiers, etc.). Les objectifs et le contenu de cette étape sont les suivants :

- **Analyse du parcours professionnel :**
 - Description détaillée des postes occupés.
 - Identification des compétences acquises à travers les missions et tâches effectuées.
 - Exploration des motivations, des valeurs professionnelles et de la personnalité.
 - Identification des perspectives d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou de reconversion.
- **Élaboration des premières idées de projet :** à partir des informations collectées, première esquisse de projets professionnels.
- **Démarches et recherches :** transformation des souhaits en pistes d'orientation possibles, avec des perspectives de carrière ou de formation.
- **Enquêtes-métiers :** évaluation des pistes en lien avec le profil personnel et professionnel, et analyse des réalités du marché de l'emploi (recherche d'offres, appui sur les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications).
- **Formalisation du projet professionnel :** élaboration concrète du projet professionnel.

À noter que cette phase d'investigation est ajustée pour répondre précisément aux objectifs définis lors de la phase préalable. Par exemple, les enquêtes-métiers peuvent être conduites en amont afin de vérifier la faisabilité des pistes envisagées.

Phase de conclusion (Dernière séance, 2h)

Cette phase finale repose sur un entretien entre la personne bénéficiaire et l'accompagnante, ainsi que sur une réflexion personnelle approfondie.

Le bilan de compétences s'achève par la remise et la présentation d'un document de synthèse, rédigé par l'accompagnante et soumis aux observations de la personne bénéficiaire.

Les objectifs et le contenu de cette étape sont ajustés en fonction des résultats obtenus lors des phases précédentes :

- **Définition d'un parcours de formation** : proposition d'un plan de formation professionnelle adapté.
- **Aide à la rédaction de CV et lettre de motivation** : accompagnement dans la création ou l'amélioration des outils de candidature.
- **Optimisation de la présence en ligne** : conseils pour valoriser les compétences sur les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Indeed, etc.).
- **Élaboration des démarches entrepreneuriales** : accompagnement pour les étapes nécessaires à la création d'une entreprise.
- **Auto-évaluation finale** : révision des compétences en matière d'orientation, à la lumière du bilan.

La durée totale de 24 heures est indicative et représente un maximum. Elle peut être ajustée en fonction de divers critères, tels que l'expérience professionnelle de la personne, ses réflexions antérieures sur son projet, ses capacités de projection, les difficultés rencontrées, ainsi que les objectifs et besoins définis au préalable.

L'analyse initiale permet ainsi de déterminer une durée adaptée, tenant compte des spécificités de chaque situation.

Séances	Contenu type des séances	Durée
1	Validation des attentes et des besoins du bénéficiaire Outil : « Objectifs, freins, soutiens... »	2h
2	Analyse de la situation actuelle et projection concrète d'évolution Outil : « Les 9 piliers »	2h
3	Analyse du mode de fonctionnement personnel Outil : « Drivers, analyse transactionnelle »	2h
4	Analyse du parcours de vie <u>Outil</u> : « C'est mon histoire »	2h
5	Approfondissement des réussites et des échecs pour éclairer les motivations et aptitudes Outil : « Sommets et gouffres » et jeu de cartes des valeurs	2h
6	Analyse des compétences Outil : Étude des fiches de poste	2h
7	Réalisation du test psychométrique AFC Holland et analyse des résultats pour une réflexion complémentaire Outil : Test « AFC Holland »	2h
8	Mise en adéquation des compétences et appétences, analyse des compétences transférables <u>Outil</u> : Transférance de la plateforme Parcouréo	2h
9	Hierarchisation et priorisation des compétences et des appétences Outil : Nuage motivationnel et technique de l'entonnoir	2h
10	Mise en adéquation des compétences et appétences avec le marché du travail et la rémunération Outil : Ikigai	2h
11	Définition finale du ou des projets, restitution des enquêtes, élaboration des prochaines étapes Outil : « Je me projette »	2h
12	Validation du projet, plan d'action et synthèse Outil : Synthèse	2h

Moyens et méthodes pédagogiques

Après l'analyse des besoins, des rendez-vous d'une durée prévisionnelle de 2 heures seront planifiés tout au long de la formation.

Diverses méthodes et outils sont utilisés pour évaluer les compétences, les aptitudes, les intérêts et les aspirations de chaque personne dans le cadre du bilan de compétences.

Entretien préliminaire

Avant de débiter le bilan de compétences, un entretien préliminaire est réalisé pour comprendre les attentes de la personne bénéficiaire, ses objectifs professionnels, ses motivations et ses besoins spécifiques en matière d'évaluation.

Tests et questionnaires

Des tests psychométriques, ainsi que des questionnaires sur la personnalité, les intérêts professionnels et les valeurs, peuvent être utilisés pour recueillir des informations sur le profil de la personne bénéficiaire.

Évaluation des compétences

Des exercices et des mises en situation sont proposés afin d'évaluer les compétences techniques et comportementales de la personne bénéficiaire.

Auto-évaluation et réflexion

La personne bénéficiaire est invitée à réfléchir sur ses expériences passées, ses réalisations, ses points forts et ses axes d'amélioration.

Évaluation par le conseiller en bilan de compétences

L'accompagnante analyse les informations recueillies pour évaluer les compétences de la personne bénéficiaire, identifier les domaines d'expertise et les points à renforcer.

Retour d'information

Elle partage les résultats de l'évaluation avec la personne bénéficiaire, en facilitant la compréhension des points clés.

Analyse des résultats

Le bilan de compétences aboutit à une synthèse des compétences, des intérêts et des orientations professionnelles possibles en lien avec les objectifs de la personne bénéficiaire.

Plan d'action

Ensemble, l'accompagnante et la personne bénéficiaire élaborent un plan d'action pour mettre en œuvre les perspectives professionnelles identifiées.

Suivi

Un suivi est effectué pour s'assurer que la personne bénéficiaire progresse dans la réalisation de son plan d'action et ajuster si nécessaire les objectifs et les démarches.

Moyens techniques

Outre le travail réalisé durant les séances de formation, la personne bénéficiaire est encouragée à poursuivre ses réflexions et ses recherches de manière autonome en dehors et en préparation des séances.

Des fiches seront fournies au fil de l'eau pour servir de support à ces réflexions.

Un accès à la plateforme **Transférence** du portail Internet **Parcoureo**, géré par la Fondation francocanadienne Jeunesse Avenir Entreprise, est également offert pendant la durée du bilan de compétences, permettant l'accès à une encyclopédie des métiers et à des outils de transfert de compétences.

Modalités de sessions à distance

Pour les sessions en présentiel, des locaux dédiés sont mis à disposition pour faciliter les échanges. Pour les sessions à distance, la personne bénéficiaire devra disposer d'un ordinateur avec une connexion Internet fonctionnelle ou d'un smartphone avec un réseau suffisant. Des fiches au format papier et PDF seront transmises régulièrement, ainsi qu'un accès au portail Parcoureo.

Si tout ou partie des sessions se déroulent à distance, elles se tiendront via l'application visio Whereby, à une adresse communiquée en amont.

Il est nécessaire que la personne bénéficiaire dispose d'un ordinateur avec une connexion Internet fonctionnelle et une webcam. Un téléphone portable peut également être utilisé, mais les sessions ne peuvent pas se faire uniquement par téléphone, car cette modalité pourrait limiter la qualité des échanges.

Profil de la formatrice

Vous serez accompagné(e) par Caroline Spriet, coach certifiée en développement personnel, spécialisée sur la confiance en soi et l'estime de soi.



Formée à la réalisation de bilans de compétences par l'organisme de formation Tryskelios (NDA 32591122759), Caroline est attentive à votre personnalité et à vos modes de fonctionnement internes, ce qui garantit un accompagnement personnalisé.

Modalités d'évaluation

Contrairement à une formation classique visant à développer des compétences spécifiques, le bilan de compétences ne fait pas l'objet d'une évaluation quantitative. Toutefois, une évaluation « à chaud » est réalisée lors de la dernière séance, au moment de la remise de la synthèse, et une évaluation « à froid » est effectuée six mois après la fin du bilan, conformément aux dispositions de l'article R. 6313-4 du Code du Travail.

Public concerné

Le bilan de compétences s'adresse à toute personne en situation d'activité, qu'elle soit en poste ou non.

Prérequis

Aucun prérequis spécifique n'est exigé, à l'exception de la capacité à lire et échanger sur des supports écrits simples. Toute difficulté susceptible d'entraver l'exercice d'une activité professionnelle spécifique doit être discutée pour garantir la pertinence et l'efficacité du bilan de compétences.

Accessibilité aux personnes handicapées

L'organisme de formation est engagé dans une démarche active d'inclusion. Toute difficulté ou handicap peut être abordé afin de trouver des solutions adaptées pour garantir un déroulement efficace du bilan de compétences. Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.

Durée du bilan et modalités d'organisation

Le bilan de compétences se réalise en séances individuelles, en face à face avec la formatrice.

Aucune séance collective n'est prévue. La durée maximale est de 24 heures, conformément à l'article L. 6313-4 du Code du Travail, et la durée minimale est fixée à 10 heures par l'organisme de formation.

La durée adaptée à la personne bénéficiaire sera déterminée lors de l'analyse des besoins.

Tarif

Les tarifs varient de 1 100 euros pour la durée minimale de 10 heures à 2 640 euros pour la durée maximale de 24 heures. Si le financement est assuré par le CPF, la facturation interviendra après l'activation de l'offre sur le site **moncompteformation.gouv.fr**, et les fonds seront débloqués en fin de parcours.

En cas de financement personnel ou par d'autres sources (ANFH, Région...), le solde sera demandé à la fin de la formation, lors de la remise de l'attestation de fin de formation et du document de synthèse, ou au prorata en cas de dédit ou abandon.

Plusieurs sources de financement peuvent être combinées, incluant l'autofinancement, la participation de l'entreprise, ou d'autres aides.

Délai d'accès

À partir de la date de signature du contrat de formation, la personne bénéficiaire dispose d'un délai de 10 jours pour se rétracter, conformément à l'article L 6353-5 du Code du Travail. Ce délai est étendu à 14 jours pour les contrats conclus à distance ou hors établissement, selon l'article L 121-20-12 du Code de la Consommation.

Le bilan de compétences ne peut commencer avant le quinzième jour suivant la signature du contrat, afin de respecter ces délais légaux. Après ce délai, la date de début du bilan sera fixée d'un commun accord entre l'organisme de formation et la personne bénéficiaire.

Lieu de réalisation

La formation peut se dérouler selon les préférences de la personne bénéficiaire :

- **En présentiel** dans les locaux situés au Premier Pas, 3/68 rue Corneille Theunissen - 59300 VALENCIENNES,
- **À distance,**
- **En combinant les deux formules** (présentiel et distanciel), selon l'accord conclu avec la formatrice lors de la signature du contrat.

Pourquoi passer à l'action dès maintenant ?

Le bilan de compétences est une étape clé pour clarifier votre avenir professionnel et identifier vos forces. Que vous souhaitiez évoluer dans votre carrière, envisager une reconversion, ou simplement mieux comprendre vos compétences, ce programme personnalisé est conçu pour vous accompagner à chaque étape.

Ne remettez pas à plus tard la réalisation de vos objectifs.

Prendre le temps de réfléchir à votre avenir professionnel est un investissement précieux pour votre réussite et votre épanouissement.

Prenez contact dès aujourd'hui

Discutons de vos besoins et déterminons ensemble comment ce bilan de compétences peut vous aider à atteindre vos objectifs.

Un premier échange ne vous engage à rien, mais peut être le début d'une nouvelle étape dans votre vie professionnelle.

Faites le premier pas vers un avenir professionnel qui vous ressemble.

Contact



Caroline Spriet

Email : caroline@le-premier-pas.fr

Téléphone : 06 61 80 45 61

Site web : www.le-premier-pas.fr

Adresse : 3/68 rue Corneille Theunissen, 59300 VALENCIENNES

SPRIET Caroline (E.I) – SIRET : 53 15 188270002 1