



BILAN DE COMPÉTENCES

QU'EST CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est une démarche réglementée par le Code du Travail dont notamment les articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 L'encadrement légal vise avant tout à protéger le bénéficiaire.

Comme le précise l'article L.6313-10 du Code du Travail, le bilan de compétences a 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** ».

LES ENJEUX DU BILAN DE COMPÉTENCES

- Réaliser un diagnostic sur son parcours professionnel
- Dévoiler son potentiel
- Identifier ses compétences transférables
- Identifier ses besoins en formation
- Trouver une nouvelle voie professionnelle en phase avec sa personnalité
- Préparer une mobilité interne ou externe
- Donner du sens à son avenir professionnel

OBJECTIFS

- Co-construire les objectifs et attentes du bilan de compétences
- Identifier les ressources mobilisables : aptitudes professionnelles, savoir-être, savoir-faire, compétences techniques, potentiel, cœur de métier, intérêts professionnels, motivations et valeurs
- Identifier les aires de mobilité pour valider ses compétences transférables et les « passerelles métiers » envisageables
- Identifier un projet professionnel en adéquation avec son profil en tenant compte des paramètres extérieurs

MODALITÉS

Le bilan de compétences se réalise **à distance avec un outil de connexion à valider ensemble.**

Les séances du bilan de compétences sont planifiées en amont avec le bénéficiaire en fonction de **ses disponibilités.**

Nous élaborons **un planning prévisionnel de 12 séances hebdomadaires d'une heure en visioconférence avec le consultant et 12 heures en inter-séances asynchrones de travail personnel guidé.**

Ce planning peut être ajusté en fonction des besoins et des contraintes personnelles ou professionnelles du bénéficiaire. Si la situation le nécessite, le planning peut être modifié au cours du bilan.

L'évaluation finale du bilan de compétences est réalisée avec la remise de résultats détaillés dans un document de **synthèse** qui reste la propriété exclusive du bénéficiaire. Ces données peuvent être transmises à un tiers uniquement avec le consentement écrit du bénéficiaire comme l'indique l'article L6313-10 du Code du Travail.

ACCESSIBILITÉ

Le Bilan de compétences est ouvert à tout individu sans pré requis.

Pour toute situation de handicap, merci de bien vouloir **nous contacter afin que nous étudions ensemble comment vous accompagner de façon optimale** ou vous proposer une alternative avec un prestataire adapté.

DÉLAIS D'ACCÈS

Dès que vous nous contactez, nous fixons ensemble **un entretien découverte** permettant d'**analyser votre demande et vos attentes initiales**. Ce premier rendez-vous est réalisé **sans engagement**.

A l'issue de ce rendez-vous, le bilan pourra débuter **dès signature du contrat de la prestation ou dès réception de l'accord de prise en charge**, selon le mode de financement possible ou choisi. L'accompagnement pourra débuter environ 1 mois après la signature du contrat, et selon le financeur.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie du bilan de compétences s'appuie sur une **connaissance actualisée des métiers et du bassin de l'emploi** et sur une posture de **conseil et d'écoute active**.

Les objectifs et le parcours du bilan sont définis en co-construction entre le bénéficiaire et le consultant.

Nous nous inscrivons dans une **démarche d'amélioration continue** : veille sur les **outils** et les **approches pédagogiques**, remise en question régulière des **méthodes de travail, échanges de pratiques, formations**, etc.

1 | UNE PHASE PRÉLIMINAIRE

Phase définie dans l'Article L. 6313-1 du code du travail

Objectifs : Lors de ce premier échange, **le bénéficiaire et le consultant échangent sur le parcours et profil professionnels et identifient la demande et les attentes initiales du bénéficiaire**. Ainsi ils **définissent les objectifs co-construits du parcours de bilan à suivre**.

Modalités : Entretien individuel sans frais, ni engagement.

Durée : 1 heure.

2 | UNE PHASE D'INVESTIGATION

Phase définie dans l'Article L. 6313-4 du code du travail

Objectifs :

- Approfondir la connaissance de soi.
- Identifier les compétences, les aptitudes professionnelles et personnelles.
- Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels.
- Étudier la transférabilité des compétences et des acquis professionnels.
- Construire un projet professionnel et en vérifier la pertinence ou élaborer une ou plusieurs alternatives.

PARCOURS DE LA PHASE D'INVESTIGATION

→ LE BILAN PERSONNEL

- Auto-évaluation de la personnalité et investigation auprès de l'entourage personnel et professionnel.
- Identification des points d'appui et des axes d'amélioration.

Modalités : entretiens individuels, questionnaires sur la personnalité, documents de réflexion et de formalisation.

Durée : 3 heures d'entretien et 4 heures de travail personnel guidé en inter-séances

→ LE BILAN PROFESSIONNEL

- Analyse de l'activité.
- Élaboration du portefeuille de compétences.
- Étude de la transférabilité des compétences et des acquis professionnels.

Modalités : entretiens individuels, documents de travail.

Durée : 3 heures d'entretien et 3 heures de travail personnel guidé en inter-séances

→ LE BILAN DES INTÉRÊTS PROFESSIONNELS

- Identification des intérêts professionnels et hiérarchisation des valeurs.

Modalités : entretien individuel, questionnaires & travail de formalisation.

Durée : 1 heure d'entretien et 1 heure de travail personnel guidé en inter-séances

→ LA VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Travail approfondi sur les métiers.
- Réalisation d'entretiens conseils et d'enquêtes métiers.
- Validation d'un projet professionnel et d'une ou plusieurs alternatives.
- Validation du plan d'action

Modalités : entretiens individuels, recherche métiers (ONISEP, fiches métiers CODE ROME) & investigation terrain.

Durée : 3 heures d'entretien et 4 heures de travail personnel guidé en inter-séances

3 | UNE PHASE DE CONCLUSION

Phase définie dans l'Article L. 6313-1 du code du travail.

Objectifs :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi à 6 mois avec le prestataire de bilan de compétences.

Modalités : entretien individuel, restitution du document de synthèse du bilan confidentiel.

Durée : 1 heure d'entretien

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La phase de conclusion se caractérise par la **restitution d'un document de synthèse** qui **formalise le parcours du bilan, le projet validé en adéquation avec la demande initiale et le plan d'action validé** pour la mise en œuvre de ce projet. **Ces résultats sont confidentiels et la seule propriété du bénéficiaire.** Les documents ressources et les outils pédagogiques exploités sont annexés.

LE SUIVI DU BILAN

Un **questionnaire de suivi** sera envoyé par mail au bénéficiaire 6 mois après la fin de son bilan.

Ce questionnaire a pour but de faire un **point sur la mise en œuvre du projet professionnel identifié lors du bilan.**

En parallèle de ce questionnaire, il est proposé au bénéficiaire de fixer si souhaité un entretien individuel de suivi.

DURÉE & TARIF DE L'INTERVENTION

Durée du bilan de compétences : **24 heures**, échelonnés en séances hebdomadaires d'une heure et travail d'intersession selon planning prévisionnel. Le bilan pourra s'échelonner dans le temps entre 3 à 4 mois. Nous pourrions ajuster avec vous le temps nécessaire à votre bilan de compétences lors de l'entretien préliminaire.

Tarif : **1.656 € TTC**

CONTACT

Référent Bilan de compétences : Nathalie CHIBRAC, Consultante/Formatrice diplômée d'un Master.

Par mail: az33form@gmail.com

Par téléphone: 06.60.41.54.38



Qualiopi
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
- Actions de formation
- Bilans de compétences
- Actions permettant de faire valider les acquis d'expériences