

Bilan de compétences

Deux professionnelles possédant un master en gestion des ressources humaines, une formation en coaching professionnel en PNL et conduite du chargement sophrologie et co-développement.

Contact : Laurence Courtade – responsable de l'organisme – 06.17.97.13.59
Amandine Gratesac – consultante bilan – 06.24.16.54.89

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les prérequis courants pour entreprendre un bilan de compétences :

- Motivation et volonté : Il est essentiel d'être motivé et engagé dans le processus de bilan de compétences, car il demande du temps, de la réflexion et de l'effort personnel.
- Objectif professionnel ou besoin de reconversion : Que vous souhaitiez faire le point sur votre carrière actuelle, envisager une reconversion professionnelle ou explorer de nouvelles opportunités, avoir un objectif clair en tête est important.
- Disponibilité : Le bilan de compétences nécessite du temps pour opérer un travail d'introspection et de réflexion. Il faut donc être disponible pour suivre les différentes étapes.
- Financement ou ressources : Certains bilans de compétences sont financés par des dispositifs publics ou des entreprises, tandis que d'autres sont à la charge du bénéficiaire. Assurez-vous d'avoir les ressources nécessaires pour financer le processus si besoin (OPCO, Compte CPF...).
- Confidentialité et confiance : Il est important de choisir un organisme ou un consultant en qui vous avez confiance et avec qui vous pouvez partager en toute confidentialité vos expériences, vos aspirations et vos doutes.
- Ouverture d'esprit : Être prêt à remettre en question ses choix professionnels, à explorer de nouvelles pistes et à recevoir des feedbacks constructifs est crucial pour tirer le meilleur parti du bilan de compétences.
- Autonomie et engagement : Bien que vous puissiez bénéficier du soutien d'un consultant ou d'un coach tout au long du processus, une certaine autonomie et un engagement personnel sont nécessaires pour mener à bien les différentes étapes du bilan.

Le public visé : salariés, demandeurs d'emploi, agents de la fonction publique, indépendants.

La durée :

Elle peut varier en fonction de plusieurs facteurs, notamment les besoins et les objectifs de la personne concernée, ainsi que de la méthode utilisée pour réaliser le bilan.

Cependant, en général il dure 24 heures réparties sur plusieurs semaines. Et alterne travail personnel, recherches terrain et accompagnement individuel.

Il peut se faire en présentiel, distantiel ou alternant les deux.

Les objectifs :

- Identifier les compétences : il vise à permettre à une personne de prendre conscience de ses compétences, tant professionnelles que personnelles, ainsi que de ses aptitudes, ses motivations et ses intérêts.
- Définir un projet professionnel : Il aide à clarifier ses aspirations et à déterminer un projet professionnel réaliste et en adéquation avec ses compétences, ses valeurs et ses objectifs de vie.
- Faciliter la reconversion ou la réorientation professionnelle : En identifiant les compétences transférables, le bilan de compétences peut aider une personne à envisager une reconversion ou une réorientation professionnelle.
- Améliorer la gestion de carrière : Il permet d'élaborer une stratégie de développement professionnel, de fixer des objectifs à court, moyen et long terme, et de prendre des décisions éclairées en matière de carrière.
- Accompagner une évolution professionnelle : Il peut être utile pour accompagner une promotion, une mutation ou tout changement significatif dans la vie professionnelle d'une personne. Mieux se connaître et trouver sa voie.

Les modalités et délais d'accès :

Demande via :

- Le compte CPF (un accompagnement est prévu si besoin)
- L'OPCO de l'entreprise ou de l'administration : remise d'un devis, programme, planning. Une convention tripartite est édictée après acceptation.

Après le premier contact une séance d'information est programmée dans les deux semaines maximum. Le bilan peut alors démarrer 15 jours après la demande. Le délai est de un mois en moyenne.

Le tarif :

1600 euros via le compte personnel de formation.

Pour un financement personnel le tarif est de 1400 euros

Les méthodes mobilisées :

L'accompagnement se fait grâce au coaching professionnel pour aider les personnes à trouver en elles les ressources nécessaires et à lever les freins.

Une alternance de travail individuel sur des documents (bilan d'autoévaluation personnelle, bilan professionnel, projet), de test de personnalité (ennéagramme) et d'autres outils de communication, gestion du stress, analyse cognitive, sophrologie sont utilisés spécifiquement notamment pour les personnes en burn-out en perte de confiance.

Les méthodes d'évaluation :

Un document de synthèse exhaustif est remis, les attentes de départ sont mises en perspective avec les résultats obtenus en fin de bilan, un questionnaire de satisfaction est renseigné. Deux séances post bilan sont prévues si besoin. Un point par mail est fait au bout de 6 mois.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Les bilans sont proposés en visio, à défaut le consultant peut se déplacer chez la personne ou dans les locaux de Cap emploi pour la réalisation du bilan.

Bilan de compétences

Méthodologie générale et outils de la démarche bilan

Durée : 24 heures réparties sur 6 à 9 séances dont 8 heures de travail personnel.

➤ 1ère phase : Préliminaire

- Entretien de contractualisation :
 - ✓ confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
 - ✓ information sur les conditions de déroulement du bilan ainsi que sur les méthodes techniques mises en œuvre.
- Exploration personnelle :
 - ✓ bilan personnel : remise du livret d'autoévaluation, appréhension des valeurs, centres d'intérêts, aspiration et facteurs déterminant la motivation.
 - ✓ test de l'ennéagramme :
 - analyse de sa typologie de caractère, de son potentiel et de ses freins.
 - pistes de progression pour dépasser ses blocages.

➤ 2ème phase : Investigation

- Exploration professionnelle :
 - ✓ Le bilan professionnel : remise du livret d'autoévaluation professionnelle :
 - évaluation des connaissances générales et professionnelles, des savoir-faire et aptitudes.
 - prise de conscience des freins, des carences.
 - pistes d'amélioration.
 - compétences à transférer.
 - ✓ Détection des ressources et potentialités inexploitées :
 - test des familles d'habiletés.
- Le projet professionnel : remise du livret « le projet » :
 - ✓ Emergence de solutions créatives.
 - ✓ Hiérarchie des critères de choix.
 - ✓ Mise à jour de plusieurs pistes possibles.

➤ 3ème phase : Conclusion et suivi

- Mise à jour de plusieurs pistes possibles :
 - ✓ Enquêtes terrain : rencontre de professionnels, mise en contact avec un réseau de partenaires (institutionnels, entreprises, organismes de formation ...).
 - ✓ Entretien de validation des pistes et estimation des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet et le cas échéant d'un besoin de formation.
 - ✓ Mise en place de plans d'actions à court, moyen et long terme en tenant compte des éventuels obstacles et plans B et C à défaut.

Bilan de compétences

- Entretien final : remise du livret de synthèse (20 pages minimum) commenté.
- Suivi post-bilan : deux entretiens de coaching à la demande (inclus dans le forfait bilan) d'aide à la mise en place du projet (dossier de demande de financement, recherche de formation, aide à l'élaboration du curriculum vitae et de la lettre de motivation, préparation aux entretiens ...).

L'organisme de formation informe formellement les stagiaires de la possibilité de contacter AFNOR Certification pour signaler tout manquement à l'une des exigences du décret du 30 juin 2015 par courrier, mail ou via AFNOR Pro Contact. (<https://procontact.afnor.org>).

Certifié Qualiopi le 25 juin 2020.