



ACADÉMIE DU DIRIGEANT
La formation des dirigeants et leurs salariés

L'organisme de formation by C&P Entreprises



Le bilan de compétences

p. 1

Document actualisé le 19/10/22

Programme détaillé

1. A qui s'adresse le bilan de compétences ?

Aucun prérequis n'est nécessaire pour réaliser un bilan de compétences.

A qui s'adresse le bilan de compétences :

- Un(e) salarié(e),
- Un(e) demandeur(euse) d'emploi
- un(e) chef(fe) d'entreprise (ou futur(e) chef(fe) d'entreprise)

Le bilan de compétences s'adresse ainsi à tous les publics. Cependant, une bonne compréhension de la langue française (parlée, lue et écrite) est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. L'entretien préliminaire doit permettre de déterminer si cela est bien le cas.

2. Quels sont les objectifs visés ?

- Identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité)
- Analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs et ses savoir-faire, ses soft skills...)
- Définir un projet professionnel
- Cadrer et sécuriser son parcours professionnel
- Développer des aptitudes nouvelles
- Prendre les rênes de sa carrière professionnelle

Il s'agit d'améliorer sa satisfaction et son plaisir au travail, mais également de développer son employabilité. Au terme du bilan de compétences, le bénéficiaire pourra se projeter vers l'avenir de manière plus sereine, avec un plan d'action défini qu'il pourra mettre en œuvre. Il s'agit pour lui de se projeter vers l'avenir de façon sereine. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

3. Quelles sont les compétences visées ?

En développant une meilleure connaissance de soi et de ses compétences, le bilan de compétences permet de développer sa capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle. L'amélioration de la connaissance de soi passe par l'analyse de ses valeurs profondes, de ses besoins et de sa personnalité. L'amélioration de la connaissance de ses compétences passe par une analyse de ses propres savoirs, savoirs-etre et savoirs-faire, ainsi que de ses soft skills. Le bilan permettra également au bénéficiaire de se situer dans le marché de l'emploi et de mieux comprendre les attentes et les compétences recherchées par les employeurs ou nécessaires dans le cadre de l'accomplissement de son projet professionnel.

4. Méthodes et moyens pédagogiques utilisés

Pendant toute la durée du bilan le bénéficiaire sera accompagné d'un(e) formateur(trice).

Des tests pourront être réalisés (soit en dématérialisé directement sur l'ordinateur du bénéficiaire, soit sur l'ordinateur du formateur pendant une séance en présentiel ou encore sous format papier).

Les tests peuvent être des tests de personnalité, de centre d'intérêt, d'évaluation des soft skills, de management, d'entrepreneuriat.... (liste non exhaustive)

De fiches métiers (ROME par exemple) peuvent également être remises au bénéficiaire, et des enquêtes-métiers seront à réaliser par le bénéficiaire : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés. Enfin, une synthèse reprenant les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action sera remise au bénéficiaire en fin de bilan. Un livret de suivi sera également remis dès le départ au bénéficiaire, qui lui permettra de savoir où il en est de son parcours et de prendre des notes.

5. Le déroulement du bilan de compétences

Durée totale en face à face (ou distanciel) : 15 heures	Entretien préliminaire : 1 heures
	7 entretiens de 2 heures
Durée totale de travail à réaliser seul : 9 heures	Test(s) à réaliser de chez soi : 2 heures
	Investigations métiers : 5 heures
	Travaux personnels (tableaux à compléter, réflexions personnelles à mener...) : 2 heures
DUREE TOTALE DU BILAN DE COMPETENCES : 24 heures	
<p>Selon la loi de 1991 qui définit le bilan de compétences, celui-ci se doit d'être effectué sur au moins 24 heures. Sur ce laps de temps, au minimum 10 heures pleines devront être consacrées à des entretiens en face à face avec le consultant.</p> <p>Ces heures seront réparties sur une durée minimale de 3 semaines, et de 3 mois au maximum. Voilà de quelle manière la loi encadre le dispositif du bilan de compétences.</p> <p>Tout au long de la durée du bilan de compétences, le consultant veillera à la bonne compréhension et à l'implication de son bénéficiaire, à travers de questions personnalisées, et des mises en situation.</p> <p>Un questionnaire de satisfaction viendra clôturer le bilan de compétences, et permettra à notre organisme de toujours s'améliorer !</p>	

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail.

Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes : une phase préliminaire, une phase d'investigation, et une phase de conclusions.

1 - Une phase préliminaire qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

- De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Cette phase préliminaire correspond au premier entretien qui est gratuit pour le stagiaire.

Entretien N° 1 : durée 2 heures

2 - Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Entretien N° 2 : durée 2 heures

Identification les compétences :

- Analyse du parcours professionnel
- Analyse du (des) test(s) passé(s)
- Identification des connaissances, compétences et savoir-faire

Entretien N° 3 : durée 2 heures

Identifier les traits de personnalité :

- Façon de penser et de raisonner
- Les modes relationnels
- De quoi avez-vous envie ?
- Identification des métiers à investiguer

Entretien N° 4 : durée 2 heures

Se projeter sur la suite :

- Quelles sont vos sources de plaisir ?
- Quelles sont vos valeurs ?
- Quelles sont vos priorités aujourd'hui ?
- Ce que vous souhaitez changer ?

Entretien N° 5 : durée 2 heures

Elaboration du projet et identification des axes d'évolution :

- Elaboration et construction du projet
- Entre désir et réalité : Se projeter dans son avenir professionnel idéal : comprendre le chemin parcouru et à parcourir encore pour y parvenir

Entretien N° 6 : durée 2 heures

Préparez votre changement :

- Visualiser la réussite et tout mettre en œuvre
- Lister les choses à faire concrètement pour y parvenir
- Identifier les éventuels freins ou obstacles et rechercher des solutions

3. Une phase de conclusions qui permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Entretien N° 7 : durée 2 heures

Remise d'un document de synthèse

- Une attestation d'assiduité sera délivrée en fin de suivi.
- Une évaluation de la formation sera demandée au stagiaire à l'issue du 7^{ème} entretien.
- Un entretien de suivi à 6 mois sera programmé à l'issue de cet entretien

Le décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences définit les contours du bilan de compétences. La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien et les temps de passation des tests ou encore de travail guidé à travers le livret de suivi par exemple.

6. Suivi de l'exécution des actions

Pendant la durée du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit une attestation de présence. Au terme, le bénéficiaire reçoit sa synthèse reprenant notamment le plan d'action à mettre en place par le bénéficiaire à l'issue de son bilan. Le bénéficiaire sera contacté par le formateur au bout de 6 mois afin de s'entretenir (par téléphone ou visio) avec lui sur les choses qui ont été mises en place, sur ses difficultés ou ses freins. Un questionnaire de satisfaction lui sera également adressé aux termes du bilan afin d'évaluer les apports de la formation.

7. Personnes en situation de handicap

La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée.

8. Modalités et délais d'accès

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email. Il peut également être transmis par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr le cas échéant. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires, et dans un maximum de 6 mois (après quoi les conditions financières pourraient être revues). Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

9. Conditions tarifaires

Se reporter au devis joint (ou commande adressée via moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de formation est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation)

Le prix varie entre 1500 € et 2000 € TTC selon la zone, le statut, le type de financeur, et le type d'accompagnement choisi (distanciel ou présentiel).

CONTACT : Michèle ESPILONDO, C&P Entreprises

Tel. : 06 99 02 63 43 Mail : mich_marini@hotmail.com

ANNEXES

Les différents financements possibles du bilan de compétences

VIA LE CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF* (*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités). Vous bénéficiez alors du financement intégral de la prestation.

VIA PÔLE EMPLOI

p. 8

Document actualisé le 19/10/22

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emploi. En tant que demandeur(se) d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre projet professionnel et rebondir plus rapidement.

VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.

QUELQUES CHIFFRES :

Note moyenne de satisfaction des bénéficiaires : (1 : pas satisfait ; 2 : partiellement satisfait ; 3 : moyennement satisfait ; 4 : satisfait ; 5 : très satisfait)

Taux de changement professionnel à 2 ans :