

Programme bilan de compétences

Modalités

Bénéficiaire :

Durée : 24h, dont 18h d'entretiens individuels et 6h de travail personnel encadré, sur une durée moyenne de 2 à 4 mois

Délai de mise en œuvre : ce délai est proposé lors du premier contact en fonction des contraintes respectives (hors temps de travail, durant temps de travail, disponibilité des consultants, ...), le délai minimum est de 1 mois à partir de la première prise de contact.

Les entretiens peuvent être dispensés hors temps de travail (soir ou samedi matin)

Coût total : 1850 euros nets de taxe

NB : dans le cadre d'un financement CPF :

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au Compte personnel de formation, prévoit que les titulaires du CPF qui souhaitent mobiliser leurs droits doivent désormais participer au financement de leur projet de formation.

Cette **participation financière obligatoire, d'un montant de 102,23 €,** est appliquée à compter du 2 mai 2024 pour tout achat d'une formation sur Mon Compte Formation

Dates et horaires : selon planning établi avec votre accompagnatrice JOBZ

Lieu de réalisation de la formation : locaux JOBZ, 87 avenue Chanzy LAVAL (locaux accessibles aux personnes handicapées)

Type d'intervention : individuelle

Code CPF du bilan de compétences : 202

Le bilan de compétences est un dispositif légiféré (loi 31/12/1991) dans le code du travail : Articles à consulter : L6322-42 à L6322-51, R6322-20, D6322-21, R 6322-32 à R6322-63

Objectifs :

Permettre au bénéficiaire :

- d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses intérêts, ses valeurs au travail et ses motivations
- de mieux se connaître grâce au travail d'introspection et aux tests de personnalité

Selon la finalité que souhaite donner le bénéficiaire au bilan, lui permettre de :

- définir un projet professionnel réaliste*, impulser les premières démarches pour la mise en œuvre et élaborer un plan d'actions pour le concrétiser (à court, moyen ou long terme)
- faire un point d'arrêt sur son parcours, clarifier son positionnement

*un projet professionnel peut être une reconversion, une évolution interne ou externe, un reclassement, une consolidation des compétences, une sécurisation du parcours, un projet de création, un maintien dans l'emploi avec un plan de développement personnel et d'amélioration de la situation de travail ...

Capacités /Compétences visées :

Mettre en œuvre une méthode d'orientation professionnelle tout au long de sa vie

Capacités d'introspection : être en mesure d'analyser son parcours personnel et professionnel, repérer ses points forts, ses points de vigilance, ses modes de fonctionnement, repérer ses critères de choix à prendre en compte dans l'orientation.

Savoir formaliser ses compétences professionnelles et extra-professionnelles, repérer ses potentiels, ses lacunes, ses points de progressions au regard d'un projet professionnel

Savoir valoriser ses compétences (selon le projet professionnel) à l'oral et à l'écrit

Qui est concerné ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.)

Pré-requis :

Le bénéficiaire doit être volontaire dans sa démarche de bilan de compétences

Personnalisation/adaptation :

Selon les objectifs fixés, le degré d'autonomie et la situation du bénéficiaire (obligation de changer d'emploi/d'entreprise, situation de souffrance au travail...), le conseiller ajuste la durée, la progression et le contenu des différentes phases. Cet ajustement se fait tout au long de l'accompagnement, selon le cheminement du bénéficiaire.

Au-delà de la conformité des locaux, accessibles aux personnes en situation de handicap, nous adaptons notre accompagnement en fonction de la situation particulière de chaque bénéficiaire. Lors de l'entretien préalable, l'accompagnateur mène un diagnostic auprès de toute personne en situation de handicap et adapte ses outils, ses modalités d'accompagnement. Si nécessaire, l'accompagnateur peut réorienter auprès de structures spécialisées dans l'accompagnement de personnes handicapées.

Nos valeurs et notre engagement :

Offrir un espace de travail convivial et chaleureux, favorable à la mise en place d'une alliance de travail
Accompagner chaque bénéficiaire avec bienveillance, neutralité, disponibilité, professionnalisme
Favoriser le lien avec d'autres professionnels en accompagnant la démarche de réflexion personnelle et professionnelle

Le conseiller est soumis au secret professionnel et respecte la confidentialité de toutes les informations recueillies au cours du bilan.

Contenu

Le bilan de compétences comporte des temps de travail conjoints, des temps de travail personnel et se déroule en 3 phases :

1- Phase préliminaire :

Cette phase doit permettre au bénéficiaire de poser le cadre de son bilan

- Détermination des circonstances d'entrée, des éléments déclencheurs, des objectifs que se fixe le bénéficiaire pour la réalisation de ce bilan de compétences
- Mise en place d'un programme individualisé

2- Phase d'investigation :**Exploration personnelle :**

- Réflexion sur les choix d'orientation, l'itinéraire professionnel et personnel
- Identification de ses clés de motivation et facteurs de démotivation
- Découverte et formalisation de ses centres d'intérêts, valeurs, traits de personnalité
(Réalisation de tests, auto-analyse par la mise en place d'une démarche réflexive)
- Réalisation d'un portfolio des compétences : formalisation de ses savoirs, savoir-faire, qualités professionnelles, prise de conscience de sa pratique professionnelle
- Synthèse des critères de choix repérés tout au long de cette phase d'exploration
- Selon la finalité du bilan, détermination :
 - de voies métier, pistes professionnelles dans le cadre d'une reconversion ou un reclassement
 - d'axes de développement personnel
 - de démarches de formation et de sécurisation du parcours (formation continue, VAE, maintien dans l'emploi)
 - d'une stratégie de recherche d'emploi

Exploration de l'environnement socio-économique* :

- Confrontation des pistes à l'environnement socio-économique (enquêtes professionnelles, étude de marché, réalisation de stages si nécessaire, rencontre avec le DRH, ...)
- Identification, le cas échéant, des formations, modes de financement, appui pour le montage des dossiers de prise en charge financière
- Elaboration d'une candidature adaptée au projet ou à la recherche d'emploi
- Dans le cadre d'une VAE, aide au choix du diplôme et à la rédaction du livret 1

* Des tests de potentiels peuvent être réalisés pour valider un niveau d'entrée en formation ou repérer les étapes intermédiaires (remise à niveau, spécialisation, formation courte sur un thème précis, ...)

3- Phase de conclusion :

- Formalisation et finalisation du projet professionnel défini (voire des projets intermédiaires)
- Réalisation d'un plan d'actions permettant la concrétisation du ou des projets
- Elaboration de la synthèse du bilan personnel et professionnel

4- Phase facultative :

- Une rencontre peut être organisée avec le DRH à la demande du bénéficiaire, avec la remise d'une synthèse professionnelle.

Méthodes, outils pédagogiques et évaluation :

Outils : Supports d'aide à la réflexion, tests de personnalité et d'aptitudes, tests d'intérêts et de valeurs, enquêtes terrain, partage du réseau professionnel, espace de documentation

Méthodes : Entretiens d'explicitation, Histoires de vie, ...

Evaluation : le bilan de compétences a une visée formative, en fin de bilan, les capacités d'autoformation et d'auto-orientation tout au long de la vie sont évaluées par un questionnaire.

Intervenants/contacts

Sophie Duranty et Bénédicte Le Renard : Consultantes RH spécialisées dans la pratique du bilan de compétences et habilitées pour la passation et la restitution de tests.

Coordonnées : 02 43 56 93 09 – contact@jobz-consultant.fr