

Programme - Bilan de compétences

Le bilan de compétences est une **action de formation professionnelle** ayant pour objet de permettre à un actif (sans aucun prérequis), d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant un **projet de formation**.

Il est une **prestation réglementée** nécessitant une **démarche volontaire** de la part du bénéficiaire.

Contexte de réalisation

Le bilan de compétences est une démarche personnalisée qui peut être effectuée pour répondre, selon les personnes, à différentes aspirations :

- Faire le point sur sa situation professionnelle à un moment précis
- Réfléchir à l'orientation que l'on souhaite donner à sa carrière
- Un désir d'évolution professionnelle
- Une volonté de valoriser le parcours professionnel
- Une prise de recul face à une situation professionnelle source de difficultés
- Mieux cibler une démarche de recherche d'emploi
- Un projet de reconversion (réorientation, changement de poste...)
- Un attrait pour la création ou la reprise d'entreprise

Objectifs

« Le bilan de compétences doit permettre à un salarié (ou une personne) de passer en revue ses activités professionnelles dans le but de :

- *Faire le point sur ses expériences personnelles et professionnelles*
- *Repérer et d'évaluer ses acquis liés au travail, à la formation*
- *Mieux identifier ses compétences et aptitudes*
- *Déceler ses potentialités inexploitées*
- *Recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel*
- *Optimiser ses ressources personnelles et organiser ses priorités professionnelles*
- *Mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.»*

Ministère du Travail, circulaire DFP no 93/13

Modalités de réalisation

Le bilan de compétences comporte **3 phases** :

1. La phase préliminaire
2. La phase d'investigation (interne et externe)
3. La phase de conclusion

Le bilan de compétences se déroule sur une période d'environ **2 à 4 mois** et comprend en moyenne **8 entretiens individuels**, en face à face ou à distance (au choix du bénéficiaire), de **1h30 à 2h30** et des **périodes de travail personnel** entre chacune des séances.

Chaque séance d'entretien individuel est séparée de la suivante par un délais d'environ **15 jours** afin de favoriser la démarche réflexive et la réalisation des explorations à mener en intersession.

L'entretien individuel, en **face à face** ou **à distance** (au choix du bénéficiaire), se déroule de la façon suivante :

- Un échange sur l'état d'avancement de la réflexion, les résultats de recherche, les obstacles rencontrés, les freins afin de les lever
- Une analyse des recherches réalisées en intersession
- Un approfondissement des travaux et/ou le positionnement sur un nouvel axe d'étude
- Un débriefing de la séance et une invitation à de nouvelles actions à mener

Les différentes phases de la prestation et le contenu

Phase préliminaire : 1er rendez-vous du bilan

- Rappel des circonstances du bilan (analyse de la demande)
- Définir conjointement la problématique du bilan selon les attentes et les besoins du bénéficiaire
- Expression du (ou) des projets professionnels ou recueil et mise en forme des éléments permettant d'élaborer un projet professionnel
- Personnaliser et cadrer le contenu de la prestation

Selon la problématique retenue, les étapes lors de la **phase d'investigation seront personnalisées**.

Phase d'investigation : deux étapes

Phase d'investigation interne : 2e et 4e entretien

- Étude des différentes expériences pour mise en exergue des points de satisfaction et d'insatisfaction sur le plan personnel et professionnel
- Analyse des formations et des expériences professionnelles afin d'identifier les compétences et les motivations
- Réalisation d'un portefeuille de compétences
- Passation et analyse des questionnaires d'orientation et d'auto-évaluation (selon les projets, les objectifs et les métiers ciblés)
- Analyse des intérêts et goûts professionnels
- Analyse des caractéristiques de personnalité afin d'identifier les ressources personnelles et les axes de développement
- Formalisation des atouts professionnels et personnels
- Analyse des aires de mobilité professionnelle fonction des atouts professionnels, des atouts issus de l'analyse de la personnalité, des motivations et des expériences professionnelles
- Identifier les pistes professionnelles et/ou les domaines d'activité souhaités (recherches documentaires : secteur d'activité, métier...)

Phase d'investigation externe : 5e et 7e entretien

- Confirmer les pistes professionnelles envisagées (analyse du marché de l'emploi, enquête professionnelle...)
- Analyse d'adéquation et validation des orientations professionnelles
- Analyse des axes de progrès en fonction du/des projet(s) professionnel(s) retenu(s)
- Identification des démarches à accomplir
- Formalisation des actions à mener pour la réalisation du/des projet(s) professionnel(s) (candidatures, formation, création d'entreprise, VAE, VAP...)

Phase de conclusion : Dernier entretien

Finalisation d'une stratégie gagnante et d'un plan d'action avec remise de la synthèse du bilan comprenant :

- Les circonstances du bilan de compétences
- Les éléments constitutifs du projet professionnel (description du projet souhaité et de son environnement socio-économique)
- Les points d'appui aux projets : Le parcours professionnel, les domaines de compétences et leur transférabilité, les centres d'intérêt et goûts professionnels, les caractéristiques de personnalité
- Les axes de développement nécessaire à la réalisation du projet
- Les étapes de mise en œuvre du/des projet(s) professionnel(s)
- La conclusion du bilan

Le **document de synthèse** est la trace écrite de la démarche de bilan, c'est un document personnel dont le seul destinataire est le bénéficiaire (Article L6313-4 code du travail).

Suivi à 6 mois

Entretien en face à face ou téléphonique sur l'avancée du/des projet.s professionnel.s.

La démarche de bilan de compétences avec Co-actions

Engagements de notre Organisme de Formation

- Rendez-vous d'information gratuit planifié dès la prise de contact (moins de 15 jours)
- La prestation débute en fonction des disponibilités et contraintes du bénéficiaire
- Favoriser le pouvoir d'agir du bénéficiaire en qualité d'acteur du bilan
- Proposer une méthodologie de conduite de bilan individualisée
- Une approche positive de développement de valorisation des talents pour construire un projet professionnel épanouissant
- Écoute active et posture d'accompagnement
- Mise à disposition d'outils, de documentations et de techniques fiables

L'ensemble des actions menées dans le cadre du bilan sont conformes au respect :

- De la loi « Avenir professionnel » n°2018-771 du 5 septembre 2018 et des articles L.1233.71, L.6313-1 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du travail
- Du code de déontologie (respect, écoute, neutralité, secret professionnel : article 226-13 du code pénal) – CSBC

Environnement de la prestation (si prestation en présentiel)

- Accueil téléphonique et échanges dématérialisés réguliers
- Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite à Mérignac, Le Bouscat, Le Haillan, Amou, Cenon et Bordeaux Bastide
- Bureau individuel garantissant la confidentialité des échanges
- Ordinateur avec accès Internet
- Parking (normes PMR)

Les consultant•es

Les entretiens sont réalisés par un•e consultant•e qualifié•e :

- **Agnès LAURENT** : Master Sociologie et développement des organisations, Certifiée Méthode RPBO © (Reconstruction Post Burn-Out), Secouriste en santé mentale PSSM France
- **Fabien GELEY** : Consultant certifiée par la Fédération « Les Acteurs de la Compétence » (ex-FFP) en pratique du bilan de compétences, Secouriste en santé mentale PSSM France

Au cours de la prestation, le consultant propose la démarche de façon individualisée. Il accompagne la progression et les choix du bénéficiaire dans le cadre d'une démarche réflexive et de la posture déontologique d'accompagnement.

Méthode utilisée

Entretiens d'explicitation.

Outils d'investigations potentiellement utilisés

- Guide support au bilan de compétences (Ligne de vie, portefeuille des compétences, fiches métiers...)
- Questionnaire d'enquêtes métier
- Questionnaires d'auto-évaluations sur les valeurs, priorités, motivations, conditions de travail...
- Test psychométrique des intérêts professionnels Vocation (Central Test)
- Test psychométrique de personnalité et des valeurs Profil Pro 2 (Central Test)
- Test psychométrique pour entrepreneur (Central Test)

Accessibilité

Les personnes en situation de handicap et/ou présentant des troubles de l'apprentissage (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie), TDA/H, spectre de l'autisme, sont invitées à prendre contact avec notre Référente Handicap afin de construire ensemble des conditions de prise en charge adaptées : **Mélanie VIGNES** - Email : mvigues@co-actions.coop - Tél. : 07 83 02 12 59

Coûts et durées

- **Bilan de compétences (Focus) 1 000, 00 € (net de TVA)**

Nombre d'heures : 14 heures dont 10 heures d'entretiens individuels, en face à face ou à distance (au choix du bénéficiaire).

- **Bilan de compétences (Grand angle) 1 600, 00 € (net de TVA).**
Nombre d'heures : 24 heures dont 15 heures d'entretiens individuels, en face à face ou à distance (au choix du bénéficiaire).
- **Bilan de compétences (Zoom entrepreneuriat) 1 900, 00 € (net de TVA).**
Nombre d'heures : 24 heures dont 17 heures d'entretiens individuels, en face à face ou à distance (au choix du bénéficiaire).

Co-actions, organisme de formation n°72 33 08530 33
Certification Qualiopi : FRCM21188

Modalités de financement

Il existe différents dispositifs qui permettent d'obtenir un financement du bilan de compétences.

Le bilan de compétences peut être financé :

- Par l'employeur, dans le cadre d'un bilan de compétences intégré au **plan de développement des compétences** de l'entreprise ou avant un congé de reclassement. Un abondement de l'**OPCO** peut être sollicité.
- En utilisant le **Compte Personnel de Formation (CPF)**, que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, dès lors que les droits acquis sont suffisants. Un abondement de l'**OPCO** peut être sollicité par les salariés.
- Par **Pôle emploi**.
- Par des **fonds personnels**.

Pour les **fonctionnaires / agents publics**, des dispositifs spécifiques aux fonctions publiques existent.

Contacts

Agnès LAURENT

Bordeaux Rive Droite, Créon
06 20 63 75 94
alaurent@co-actions.coop

Fabien GELEY

Landes
06 76 99 64 11
fgeley@co-actions.coop