

PROGRAMME DE FORMATION

BILAN DE COMPETENCES

CADRE LEGAL CONCERNANT LE BILAN DE COMPETENCES :

Définition juridique

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience. Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Le bilan de compétences a été défini légalement en 1991, par le biais des articles R.6322-35, R.6322-36, R.6322-37 et R.6322-38 du code du travail. C'est celui-ci qui régit donc la loi sur le bilan de compétences, et qui permet ainsi aux salariés d'obtenir une certaine protection ainsi qu'un cadre juridique concernant ce service.

Puis plus tard, le 19 février 2007 a été voté la loi n° 2007-209, apportant des éléments supplémentaires pour encadrer le bilan de compétences. Puis le décret 2008-144 du 7 mars 2008 est venu ajouter quelques briques supplémentaires à l'édifice de la réglementation relative à ce fameux bilan.

Une méthodologie précise :

- ✓ L'utilisation de méthodes et techniques fiables et validées ;
- ✓ La restitution des résultats, sous forme détaillée et écrite au seul bénéficiaire ;
- ✓ La transmission au bénéficiaire d'un document de synthèse ;
- ✓ La signature d'une convention tripartite quand le bénéficiaire (salarié ou agent public) effectue le bilan dans le cadre du plan de développement des compétences.

Des règles de déontologie :

- ✓ Consentement du bénéficiaire,
- ✓ Respect du secret professionnel,
- ✓ Respect de la vie privée,
- ✓ Accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- ✓ Destruction des documents à l'issue du bilan ou conservation par écrit des documents pour une durée d'un an à date de fin du bilan dans le cadre suivi.

Financement du bilan

Les salariés et les agents publics peuvent demander une prise en charge financière du bilan de compétences, soit dans le cadre du plan de développement des compétences (si le bilan est à l'initiative de l'employeur), soit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) quelque soit sa situation professionnelle, y compris les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur PPAE. Les non salariés peuvent le faire financer par le FAF dont ils dépendent. Les particuliers doivent financer eux-mêmes leur bilan de compétences.

Le bilan s'articule toujours autour de trois phases.

- ✓ Une phase préliminaire : elle permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de comprendre ses besoins et de lui expliquer le déroulement de la démarche.
- ✓ Une phase d'investigation : en fonction des besoins identifiés au départ, cette phase est constituée de la réalisation d'un certain nombre de tests et questionnaires, permettant au bénéficiaire de mieux se connaître, de mieux évaluer ses compétences, etc.
- ✓ Une phase de conclusion : elle récapitule les éléments qui se sont dégagés pendant la phase d'investigation et donne les premières pistes sur les démarches à mettre en œuvre par la suite.

1. Les objectifs :

Démarche volontaire permettant de faire l'analyse et la synthèse des expériences professionnelles, des aptitudes, motivations et ressources mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel.

Il s'agit d'être capable :

- De connaître son identité professionnelle.
- De repérer ses compétences.
- D'analyser la transférabilité de ses compétences.
- De connaître le marché de l'emploi.
- De mieux se connaître.
- De définir ce que l'on a envie de faire.
- **De définir un projet professionnel réaliste et cohérent.**

2. Le Public :

- ✓ TOUS PUBLIC.
- ✓ Personnes en situation de handicap : Atys Conseils étudie toutes les situations particulières des personnes souhaitant s'inscrire afin de faciliter leur participation . Me contacter au 06 07 27 16 71. Possibilité d'accueil à Strasbourg : locaux accessibles aux personnes en fauteuil roulant.

3. Aucun prérequis nécessaire pour l'entrée en formation.

4. Modalités d'accès :

- Inscription via le site Atys Conseils lien moncomptepersonnelformation.gouv.fr
- Démarrage du bilan sous 15 jours.

5. Le Financement :

- Compte personnel formation.
- Plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

6. Durée maximale : 24 heures

7. LES PHASES DU BILAN DE COMPETENCES : présentiel ou à distance.

Le bilan se déroule sous forme d'entretiens individuels, de tests et de mise en situations. Une démarche qui se déroule sur 8 à 12 semaines sous forme **d'entretiens individuels** de 2 à 3 heures.

Il est possible de réaliser des entretiens plus longs en fonction des souhaits et des besoins des bénéficiaires.

La démarche individualisée est toujours mise en place afin de répondre au mieux aux attentes du bénéficiaire.

3 étapes dans le bilan :

- ✓ Phase préliminaire : le diagnostic de la situation actuelle
- ✓ Phase d'investigation : le projet
- ✓ Phase de conclusions : le plan d'actions.

AU PREALABLE : analyse de la demande :

OBJECTIF :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche
- définir et analyser la nature des besoins
- informer sur les conditions de réalisation du bilan, méthodes et outils mis en œuvre...
- principes d'utilisation des conclusions de la prestation.
- Contractualisation de l'accompagnement

PHASE 1 : DIAGNOSTIC :

il s'agit de faire un inventaire des connaissances, compétences, savoir faire, traits de personnalité afin de mener une réflexion permettant de décrire et d'analyser les activités, fonctions exercées, le domaine de responsabilité, les caractéristiques personnelles afin d'établir l'identité professionnelle. Il s'agit également de déterminer si c'est le métier ou l'environnement qui motivent le bilan actuellement.

- Auto-évaluation et retour d'image
- Expériences professionnelles : analyse des compétences professionnelles et autres.
- Connaissances de soi : MBTI /16 pf5 de Catell /GPPI...
- Intérêts métiers : IRMR / HORIZON DE CARRIERE / RIASEC...
- valeurs professionnelles : QVP de Super.
- estime de soi : SEI de Coopersmith.

L'ensemble des ces investigations se réalise en entretiens individuels, il ne s'agit en aucun cas de phase collective.

La durée de cette phase est variable en fonction des bénéficiaires.

PHASE 2 : ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL :

Permet une projection dans l'avenir sur des cibles métiers en s'appuyant sur le capital compétences, l'expérience, les souhaits, les motivations, les réussites, les contraintes.

Le projet professionnel élaboré sera toujours réaliste en fonction des contraintes marchés à prendre en compte. Il sera mis au regard de l'entreprise, ses évolutions, sa réalité, ses exigences.

Pistes de projets :

- Déterminer les contours des métiers :
- exigences du marché
- ressources
- motivations, idéal professionnel
- enquête auprès des professionnels afin d'avoir une vision juste du métier souhaité.
- Repérage des compétences transversales.

Choix de la formation :

- mesure d'écart entre les compétences acquises et les compétences à acquérir.
- Identification de la formation

Evaluation du projet professionnel :

- positionnement métier / marché
- identification du potentiel demandé
- réalisation d'enquêtes auprès des professionnels.
- Rencontre avec des professionnels
- mise en situation du bénéficiaire : analyse du degré d'appropriation du bénéficiaire.
- Points forts / points à améliorer en fonction du projet professionnel
- Préparation à la présentation du projet professionnel et par conséquent à l'entretien d'embauche ou à la négociation avec son responsable hiérarchique si mobilité interne.
- Possibilité de reconversion
- Reclassement interne ou externe.
- En fonction des besoins : mise en place des éléments de candidature (Cv et lettre de motivation).

Validation du projet : cohérence avec les valeurs, reconversion, positionnement métier/marché.

L'ensemble de ces investigations se réalise en entretiens individuels, il ne s'agit en aucun cas de phase collective.

La durée de cette phase est variable en fonction des bénéficiaires.

PHASE 3 : PLAN D' ACTIONS

Permet d'analyser et de définir avec justesse la mise en place de la réalisation du projet professionnel. Ceci repose sur l'appropriation du projet, les certitudes du bénéficiaire, construction d'un argumentaire et avec toujours l'élaboration d'une solution de rechange.

- Cohérence du parcours.
- Préparation de l'argumentaire.
- Identification des phases clés avec un échéancier.
- Planification du suivi (contacts tous les mois dès la fin du bilan afin de faire un point régulier sur les démarches effectuées et à réaliser.

Présentation du document de synthèse :

- Contexte du bilan.
- Motivations + centres d'intérêts.
- Compétences.
- Pistes professionnelles.
- Projet retenu.
- Argumentaire de validation.
- Plan d'actions.
- Traits de personnalité.

7. La méthodologie :**➤ Techniques et mise en œuvre :**

- ✓ Utilisation de tests
- ✓ Utilisation d'outils de connaissance de soi.
- ✓ Carnets de bord du bilan regroupant 4 parties permettant la progression pédagogique du bénéficiaire par conséquent, la construction de son projet professionnel.
- ✓ Entretiens non directifs.
- ✓ Analyse de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle du bénéficiaire, qui par les faits, nous permet souvent d'identifier des compétences déjà acquises ou en cours d'acquisition.
- ✓ Evaluations en milieu de travail ou des sources d'informations lors de la phase d'enquête, afin de valider les pistes qui auraient émergées.
- ✓ Des rendez-vous téléphoniques ou des rencontres avec des personnes compétentes dans la profession ou l'activité visée, des partenariats avec des cabinets de recrutement, des Directeurs des Ressources humaines.
- ✓ Enfin, les outils de tests, nous permettent de ressortir certains indicateurs de personnalité ou/et sources de motivations et intérêts professionnels.

- ✓ Salle de documentations, Ordinateur mis à disposition, vidéoprojecteur,
- ✓ Tests des aptitudes et motivations, traits de personnalité et intérêts professionnels
- ✓ Co-construction du document de synthèse –
- ✓ Suivi à 3 mois et à 6 mois

8. Les moyens pédagogiques :

- ✓ Les outils de tests, nous permettent de ressortir certains indicateurs de personnalité ou/et sources de motivations et intérêts professionnels.
- ✓ Salle de documentations, Ordinateur mis à disposition, vidéoprojecteur, tests des aptitudes et motivations, traits de personnalité et intérêts professionnels - entretiens non-directifs - document de synthèse.
- ✓ Suivi à 3 mois et à 6 mois.

9. L'intervenant

Jennifer HECKEL joignable au 06 07 27 16 71, de formation « psychologue » et d'une expérience de 23 ans dans le domaine du conseil, de la formation, des bilans ; cette double expérience garantit des compétences techniques d'une part, et pédagogiques d'autre part. Réalisation de bilans de compétences depuis 20 années auprès de tous publics dans tous secteurs d'activités. Entrepreneur, depuis 1999, dirigeante d'Atys Conseils depuis 2006, et disposant d'un fort réseau relationnel permettant la mise en relation.

10. Modalités et délais d'accès :

Prise de contact par téléphone / 1^{er} rendez-vous gratuit de présentation de la démarche sous une semaine maximum, puis inscription soit dans le cadre du CPF, soit transmission des éléments pour le plan de développement des compétences / entreprises / démarrage du bilan dans les 15 jours au maximum à date du 1^{er} rendez-vous.

11. Les moyens d'évaluation :

- ✓ Construction du projet professionnel.
- ✓ Plan de reconversion
- ✓ Evaluation de la satisfaction du bénéficiaire à chaque rendez-vous afin de formaliser
- ✓ Satisfaction du bénéficiaire dans la démarche et le questionnaire de suivi à 6 mois.

12. Le cout du bilan :

Base : 24 heures / 2160 euros nets.

13. Indicateurs de résultats :

- Taux de satisfaction bénéficiaires et suivi à 6 mois.
- 96.5% de taux de satisfaction des bénéficiaires en 2022.
- 100% de taux d'accomplissement.
- 60 % taux de réalisation des entretiens de suivi à 6 mois