



Public visé :

Toute personne active, notamment :

- ✓ les salariés du secteur privé,
- ✓ les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi,
- ✓ les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels que soient votre âge, votre statut, votre métier, votre niveau de qualification avec ou sans emploi vous pouvez bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire externe pour faire le point sur votre carrière et vos envies professionnelles. Le bilan peut être réalisé : à l'initiative du salarié, pendant ou hors temps de travail, avec ou sans information de l'employeur ou à l'initiative du salarié et de l'employeur.

Objectifs :

Les objectifs du bilan de compétences définis dans l'Article L. 900-2 du Code du travail sont :

- ✓ d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- ✓ de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- ✓ d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

En particulier, cela peut vous permettre de :

- Avoir une vision objective de vos compétences acquises et transférables sur le marché du travail. Vous les avez évaluées et vous savez en parler.
- Avoir une stratégie pour la poursuite de votre carrière
- Avoir un projet professionnel qui vous ressemble, cohérent avec vous-même, conciliant à la fois vos souhaits et vos contraintes.
- Avoir pris conscience de vos ressources personnelles et de vos modes de fonctionnement. Vous savez ce que vous voulez et ce que vous ne voulez plus.
- Avoir identifié vos traits de personnalité, vos intérêts professionnels, vos forces, vos motivations et vos freins
- Savoir à quelles offres d'emploi postuler, quelles entreprises cibler et comment vous y prendre.
- Avoir un projet professionnel réaliste et réalisable, qui tient compte des contraintes et des opportunités du marché de l'emploi
- Bâtir les étapes du plan d'actions correspondantes au projet validé.

Durée et modalités d'organisation :

Le bilan de compétences se déroule sur une durée de 24 heures répartie sur huit semaines à 12 semaines environ, à raison de 2 heures par séances. Le calendrier exact est à définir en concertation avec le bénéficiaire de la prestation. Il est important de consacrer du temps entre les séances pour les enquêtes et les recherches personnelles relatives au projet professionnel.

La prestation a lieu en présentiel.

Délai d'accès sous 10 à 14 jours, nous contacter pour vous inscrire.

Accessibilité :

L'organisme de formation mobilise les expertises, outils et réseaux partenaires pour favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap, et personnes communiquant avec la Langue des Signes Française (LSF), merci de nous contacter pour envisager la faisabilité.

Tarif :

1600 euros

- Vous pouvez solliciter votre employeur pour la prise en charge de cet accompagnement (plan de développement des compétences)
- Vous pouvez utiliser votre Compte Personnel de Formation (CPF)

Déroulé:

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet (1 à 2 séances) :

- ✓ d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- ✓ de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- ✓ de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire (8 à 9 séances) :

- ✓ d'analyser le profil professionnel et personnel
- ✓ d'analyser des étapes du parcours professionnel
- ✓ de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- ✓ d'élaborer une ou plusieurs alternatives avec des plans d'actions.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire (2 séances) :

- ✓ de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- ✓ de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- ✓ de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Moyen d'encadrement :

Nos accompagnants ont tous suivi la formation et validé leur titre de « praticien en Bilan de Compétences ».

Méthodes mobilisées :

Le bilan de compétences est essentiellement mené sous forme d'entretiens individuels.

Des tests psychologiques d'inventaire d'intérêts professionnels et de personnalité sont proposés au bénéficiaire de façon à bien l'évaluer :

- Tests motivation valeurs et intérêts
- Tests de personnalité

Modalités de suivi et d'évaluation :

Outre l'émargement obligatoire, plusieurs modalités de suivi et d'évaluation sont mises en place dans le cadre du bilan de compétence :

- En début de bilan : Identifier les attentes et objectifs du bilan qui permettront de mettre en place l'accompagnement adéquat.
- Durant le bilan : La question du type « Où en êtes-vous dans votre réflexion, dans votre démarche ? » permet de situer où en est le bénéficiaire dans ses investigations personnelles et professionnelles.
- Fin de bilan : Mise en place d'un questionnaire de satisfaction, remise d'une synthèse et du certificat de réalisation.
- A 6 mois : Entretien physique ou à distance permettant de connaître si le projet a été mis en place ou non et les raisons.

Pour en savoir plus sur le cadre réglementaire du bilan de compétences, c'est par ici : [Bilan de compétences \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://bilan-de-competences.travail-emploi.gouv.fr).