



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES

PUBLIC CONCERNÉ :

TOUT PUBLIC SOUHAITANT MENER UNE
RÉFLEXION SUR SON PARCOURS
PROFESSIONNEL, FAIRE LE POINT SUR SES
COMPÉTENCES, MOTIVATIONS ET VALIDER OU
ENVISAGER UNE ÉVOLUTION OU UNE
RECONVERSION PROFESSIONNELLE

PRÉ REQUIS: AUCUN

MODALITÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS:
UN PREMIER ENTRETIEN PRÉALABLE GRATUIT
PERMET DE VALIDER L'ADÉQUATION DU BILAN
DE COMPÉTENCES AVEC LES BESOINS DU
BÉNÉFICIAIRE (FICHE DE BESOIN ET
QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT)
LE BILAN DÉBUTE APRÈS VALIDATION DU
DEVIS, DU FINANCEMENT ET À L'ISSUE DU
DÉLAI DE RÉTRACTATION APPLICABLE

DURÉE :
15H RÉPARTIES SUR ENVIRON 2 À 3 MOIS,
SOUS FORME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS. DES
TEMPS DE RÉFLEXION PERSONNELLE PEUVENT
ÊTRE PROPOSÉS EN INTERSESSION, HORS
TEMPS DE BILAN.

TARIFS : 1550€ TTC

MODE D'ÉVALUATION :
AUTO-ÉVALUATION EN DÉBUT ET FIN DU
BILAN, VALIDATION DU PROJET ET DU PLAN
D'ACTION, ÉVALUATION DE SATISFACTION À
CHAUD ET À FROID.

EN FIN DE FORMATION :
DOCUMENT DE SYNTHÈSE REMIS AU
BÉNÉFICIAIRE ET ATTESTATION DE FIN DE
BILAN DE COMPÉTENCES.

SUIVI :
ENTRETIENS DE SUIVI À 3 ET 6 MOIS

ACCESSIBILITÉ ET HANDICAP:
ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE,
PERSONNALISÉ
ET ADAPTÉ APOUR LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP.

Descriptif de la formation

Le bilan de compétences 15h s'adresse aux personnes ayant un projet en émergence ou souhaitant valider une orientation professionnelle dans un cadre structuré et opérationnel

Il vous permettra d'avoir tous les outils nécessaires pour mettre en place votre projet professionnel, préparer une reconversion professionnelle, évoluer au sein de son entreprise, élaborer ou vérifier un projet professionnel ou de formation

Objectifs du bilan de compétences

A l'issue de l'accompagnement le bénéficiaire sera capable de :

- Clarifier un projet professionnel.
- Valider une orientation professionnelle réaliste et réalisable.
- Construire un plan d'action en adoptant les bonnes stratégies pour le mettre en action tout en maîtrisant les risques.

Au cours de l'accompagnement, le/la bénéficiaire sera capable de :

- Analyser et comprendre ses valeurs, motivations, besoins et intérêts professionnels.
- Recenser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, pour valoriser son identité professionnelle
- Clarifier et sécuriser un projet professionnel réaliste et réalisable
- Identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre
- Élaborer un plan d'action personnalisé
- Argumenter, porter et mettre en place son projet en limitant les risques
- Anticiper les évolutions de postes, de carrières
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES

Modalités et outils de réalisation

Entretiens individuels : En présentiel, distanciel ou mixte.

Suivi : Des rendez-vous à 3 et 6 mois pour évaluer la mise en œuvre de votre plan d'action et ajuster si nécessaire.

Accompagnement progressif et individualisé favorisant l'analyse du parcours professionnel, l'expression des objectifs professionnels et la structuration de la réflexion en lien avec le projet professionnel.

Supports de formation (Livret de travail du stagiaire, fiche d'activités, mise à disposition d'outils et de supports pour vous aider dans vos recherches, pour appréhender vos enquêtes métiers ...)

Tests de personnalité et de motivation

Outils d'exploration professionnelles et d'enquêtes métiers adaptés

Exercices pratiques : Pour définir vos valeurs, vos motivations et faire le point sur vos compétences.

Si nécessaire, un ordinateur peut être mis à votre disposition pour le passage des tests et les activités sur la plateforme Parcoureo .

Contenu du Bilan de compétences

Cette approche progressive s'appuie sur une méthodologie structurée en trois phases, en respect avec le Code de Déontologie des bilans de compétences.

PHASE 1 : Phase préliminaire (2h)

La phase de diagnostic, les circonstances du Bilan. Découverte du parcours professionnel et personnel, confirmation du besoin et du positionnement, avec identification du projet initial du bénéficiaire et co-construction des objectifs à atteindre à la fin de la formation.

PHASE 2 : La phase d'investigation(11h)

- Passation de tests de personnalité (Central Test),
- Identification des valeurs et motivations fondamentales, des conditions de travail souhaitées par le bénéficiaire.
 - Recensement des compétences et aptitudes personnelles et professionnelles.
 - Investigations métiers correspondant aux compétences et aspirations du bénéficiaire.
- Construction du projet et du plan d'action

PHASE 3 : Les conclusions du Bilan (2h)

- Validation du projet et du plan d'action
- Formalisation et restitution du bilan dans une synthèse écrite par le formateur, Validation du bénéficiaire
- Evaluation globale du bilan de compétences : atteinte des objectifs et satisfaction du bénéficiaire (évaluation à chaud)

Entretien de suivi à 3 et 6 mois

- Point sur la situation du bénéficiaire et revue du plan d'action si besoin
- Analyse des résultats du Bilan de compétences (évaluation à froid)



PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPETENCES

Intervenante :

Je suis Marie-Pierre Carrere, certifiée consultante en Bilan de Compétences et Formatrice

Afin de faciliter l'apprentissage des stagiaires :

J'encourage la participation de tous et soutiens l'expression de chacun, Je suis attentive aux rythmes, besoins et difficultés individuels.

Je suis une formatrice neutre, convaincue du potentiel de développement de chaque participant. Je m'adapte aux événements vécus par le stagiaire et m'appuie sur son expérience.

Expertise particulière dans l'accompagnement des transitions professionnelles consécutives à des événements de vie impactant le parcours professionnel.

Déontologie et législation

La démarche de Bilan de Compétences s'inscrit résolument dans une obligation de moyens et dans le respect strict du code de déontologie des bilans de compétences.

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans.

Il doit respecter certaines règles :

- Le consentement du bénéficiaire
- Le respect du secret professionnel
- Le respect de la vie privée
- L'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers
- La destruction des documents à l'issue du bilan.

Déontologie et confidentialité :

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé. Si le bilan est tripartite, c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.

Non conservation des données personnelles :

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (article R. 900 - 6 du code du travail). Le/ la bénéficiaire d'un bilan de compétences est seul(e) destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse