

Bilan de Compétences

La démarche :

Le bilan de compétences se situe dans un contexte où le bénéficiaire envisage, dans un délai relativement proche, une activité professionnelle différente en tout ou partie de celle qu'il exerce. La démarche est individualisée, active et contractualisée.

Objectifs :

- Analyser ses compétences professionnelles, personnelles, ses aptitudes, ses forces, ses valeurs, ses traits de caractère, ses centres d'intérêt, ses motivations ainsi que ses freins ;
- Définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- Se positionner dans l'environnement socio-économique afin de rebondir dans un environnement évolutif ;
- Se valoriser et projeter sa trajectoire professionnelle en adéquation avec son profil ;
- Sécuriser son parcours ;

Contenus :

- Un entretien d'information préalable avec la consultante avant la contractualisation ;
- Le bilan de compétences comprend 3 phases.
 - Phase préliminaire :
 - confirmation du caractère volontaire de la démarche ;
 - analyse de la demande, définition et contractualisation des objectifs du bilan et des phases du bilan, identification des outils et des démarches utilisés ;
 - élaboration du calendrier opérationnel.
 - Phase d'investigation :

Cette phase se déroule en fonction des éléments que le bénéficiaire possède et qui motivent ses interrogations quant à son futur professionnel. Elle ne correspond pas à une chronologie de séquences systématiques.

Elle permet au bénéficiaire, par une série d'investigations au travers d'entretiens et de questionnaires :

 - d'acquérir une représentation de lui-même (de ses compétences techniques et comportementales, de sa personnalité, de ses aptitudes et de ses intérêts, de ses forces, valeurs, motivations...).
 - un partenariat avec la plateforme PRADITUS, permet un focus sur les compétences comportementales. À l'issue de la réponse à un questionnaire, le débriefing d'évaluation situe le niveau d'affinité du bénéficiaire avec chacune des « soft skills ». Tout au long du bilan de compétences, la consultante peut ainsi mettre en lumière les points forts du bénéficiaire et l'encourager à développer ceux en lien avec ses perspectives de développement personnel et d'évolution professionnelle.
 - de mieux connaître l'environnement socio-économique (évolution des métiers, de son secteur d'activité, du marché de l'emploi...)

L'entretien de conseil à l'orientation de type ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) constitue la trame de fond méthodologique du bilan, il permet la co-exploitation de l'ensemble des éléments issus des investigations menées à partir de divers questionnaires et outils. Les outils utilisés sont choisis en fonction de leur pertinence vis-à-vis de la problématique du bénéficiaire et du domaine à explorer, pour exemple : Ikigai, Arbre de vie, questionnaire des forces de caractère, des valeurs...

Le travail d'orientation peut être complété par la réalisation d'enquêtes auprès de professionnels afin de permettre au bénéficiaire d'acquérir une représentation plus précise des métiers et des potentiels d'emplois.

L'implication du bénéficiaire et son appropriation des données recueillies et des démarches réalisées lui permettent de développer sa capacité à expliciter son projet professionnel.

Le bénéficiaire est acteur et doit cheminer dans son projet. Il est guidé dans la méthode afin d'être capable de formuler des priorités, de faire des choix éclairés et ainsi de construire progressivement son plan d'action.

À la fin de chaque rencontre, une micro-synthèse est réalisée conjointement avec le bénéficiaire, ceci facilitant d'autant sa démarche d'analyse et d'introspection.

o **Phase de conclusion :**

Cette phase permet au bénéficiaire :

- de mettre en perspective les différentes hypothèses d'évolution et/ou d'orientation
- d'identifier les ressources mobilisables (points d'appui) ainsi que les points de progrès, en vue de la mise en œuvre d'un projet professionnel, avec ou sans un projet de formation.
- d'élaborer des stratégies de mise en œuvre du plan d'action incluant des étapes de réalisation.

Cette dernière phase donne lieu à la co-rédaction d'un document de synthèse remis au bénéficiaire. Ce document rappelle les circonstances dans lesquelles le bilan s'est déroulé, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées, le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel.

Ce document de synthèse doit être appropriable et utilisable par le bénéficiaire. Il est articulé autour de son projet professionnel et des perspectives d'évolution possibles. Il est ancré dans la réalité socio-économique et est écrit de telle manière qu'il est une utilité sociale. Le bénéficiaire est le seul destinataire de la synthèse de son bilan.

Cette phase prévoit la remise d'un questionnaire de mesure du degré de satisfaction du déroulement du bilan des compétences.

Le questionnaire de satisfaction et l'entretien de suivi à six mois :

À la remise de la synthèse, un rendez-vous de suivi à six mois est planifié avec le bénéficiaire. Cette rencontre a pour objet d'apporter, si nécessaire, un appui à la mise en œuvre du projet professionnel : quelles sont les avancées ? Quels sont les éléments qui ont freiné la réalisation du projet et comment y faire face ? Comment entretenir la motivation ?

Dans le cas où la personne ne peut donner suite au rendez-vous fixé, un questionnaire de suivi à six mois lui est adressé par voie postale ou par courrier.

Publics visés :

Tout public

Prérequis :

Aucun

Moyens et Méthodes pédagogiques

Entretiens individuels et confidentiels

Travail personnel guidé à réaliser en autonomie : passation de tests, recherches sur le marché du travail et les métiers envisagés, rencontre avec des professionnels.

Inclus questionnaire PRADITUS et débriefing.

Modalités d'évaluation :

En début de prestation : auto-positionnement sur les objectifs visés.

En fin de prestation : questionnaire d'évaluation

Validation :

Attestation de formation remise à l'issue de la prestation

Lieu de la formation :

En présentiel : MeaviaS – 10 rue des Châtaigniers – 60390 Auteuil ou dans les locaux de votre entreprise sous réserve de votre entière disponibilité.

En distanciel : via Teams

Déroulement – Durée – Dates :

De 16 à 24 heures réparties sur une période de 2 à 4 mois.

Les séances peuvent durer entre 2 heures et 3 heures en fonction des disponibilités.

Le calendrier sera personnalisé en fonction de vos impératifs.

Modalité et délais d'accès :

Avant de valider votre inscription, un entretien préalable d'une heure, gratuit et sans engagement est réalisé avec la consultante. Il a pour objectif de nous présenter mutuellement et de vous informer sur le bilan de compétences, la démarche, la méthode et les outils utilisés. Le démarrage de la prestation est possible dans un délai minimum de 11 jours à compter de l'entretien d'information.

Indicateurs de résultats :

Les données actuelles ne permettent pas d'établir des indicateurs significatifs.

Le financement :

Le bilan de compétences peut être financé par :

- Votre CPF « Compte Personnel de Formation »
(<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espaceprive/html/#/>)
- Le plan de développement des compétences de votre entreprise
- Un financement personnel

Pour un bilan sur :

- 24 h : 1 900 €
- 20 h : 1 600 €
- 18 h : 1 400 €

Nom et Profil de la consultante :

Monique STENGER

Diplômée de l'Université de Paris 08 : DFSSU Consultante en Bilan des compétences et ressources humaines

Maître praticienne PNL

Experte PRADITUS

Titulaire des accréditations PerformanSe : PERF-ECHO & PERF-ORIENTE ; EVOLUTION ; MANAGE-R

Contact :

Monique Stenger

MeaviaS – 1 rue des Châtaigniers – 60390 Auteuil

07.56.94.76.76

contact@mevias.fr

Le cadre réglementaire du bilan de compétences :

Le contenu et le déroulement du bilan sont conformes à la législation en vigueur :

- Articles L.6313-5 et suivants du Code du travail
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux bilans de compétences