

BILAN DE COMPETENCES Module 3

Le bilan de carrière : accompagnement au positionnement professionnel...

Un bilan de carrière est un outil de gestion de mobilité professionnelle, qui aide à repenser son évolution de carrière. Il permet aussi d'identifier ses besoins de renforcement ou d'élargissement de ses compétences. Mais également d'identifier d'autres emplois/métiers sur lesquels le bénéficiaire peut se positionner.

Nous recherchons la meilleure adéquation possible entre un individu et une fonction de l'entreprise.

Plusieurs types d'évaluations peuvent être réalisés : *accessibilité aux fonctions, prise de fonction ; mobilité interne ; passage cadre ou aptitudes au management ; profil marketing/vente ; fonction commerciale ; capacité à diriger, affirmer son style de manager, leadership ; intelligence émotionnelle ; raisonnement et pensée critique ; risque des comportements contre-productifs ; work profile ; etc.*

Il s'agit dans un premier temps de retracer son passé pour mieux comprendre son itinéraire et de pouvoir mieux rebondir dans le présent pour faire émerger un projet conforme à ses objectifs.

Le bilan de carrière est ancré dans la réalité quotidienne et environnementale et projeté vers le futur pour mieux gérer son évolution de carrière.

Il prend en compte ses motivations, ses intérêts, ses besoins, ses valeurs, ses ressources personnelles.

Il repose sur des techniques d'accompagnement ayant pour but de permettre à chacun d'atteindre les objectifs fixés en élaborant un plan d'action, et ce, selon son propre rythme.

COMPETENCE VISEE

Repenser son évolution de carrière en vérifiant que ses compétences et capacités correspondent à celles exigées par les employeurs pour occuper l'emploi ou le poste recherché.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Ils reposent sur plusieurs questionnements et ou problématiques et visent entre autre la performance, ils sont basés sur des critères de réussite, par exemple :

- ✓ s'affirmer dans sa fonction
- ✓ développer un projet
- ✓ surmonter ses peurs, faire face aux situations difficiles, surmonter un échec, un obstacle
- ✓ être accompagné dans la prise d'une nouvelle fonction
- ✓ résoudre des difficultés (par exemple, un problème de communication, prise des décisions, gestion du stress...)
- ✓ développer son autonomie et sa créativité
- ✓ prendre du recul vis à vis du quotidien
- ✓ développer son efficacité dans l'organisation de son travail
- ✓ repérer les atouts sur lesquels s'appuyer pour accéder à l'emploi ou le poste recherché...

CONTENU

PHASE 1. PHASE PRELIMINAIRE

- Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, travail d'investigation intérieure.
- Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique.
- Remise du livret d'accompagnement

PHASE 2. PHASE D'INVESTIGATION

Partie 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

- Profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration.
- Étude du parcours de formation : les connaissances.
- Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.

Partie 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Elaboration du portefeuille de compétences.
- Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique....)

Partie 3. ETUDE FAISABILITE, HYPOTHESES D'ORIENTATION

- Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle.
- Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler
- Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil-type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation.

Recherche documentaire et/ou terrain : enquêtes métiers et échanges avec des professionnels

PHASE 3. PHASE DE CONCLUSIONS

Partie 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES

- Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation

Partie 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION

- Élaboration d'un plan d'action personnalisé ou plan personnel de progrès (P.P.P.), identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse commentée

PHASE DE SUIVI

- Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés

MODALITES ET METHODES PEDAGOGIQUES

- Entretiens individuels approfondis
- Passation de tests et questionnaires d'auto-évaluation, élaboration d'un portefeuille de compétences, aide à la décision, recherches documentaires et du marché de l'emploi, enquêtes métiers, rencontres professionnelles...
- Une analyse des besoins est réalisée lors de la l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation bilan de compétences.

DUREE

20 heures en face-à-face + travail personnel et enquêtes métiers en présentiel ou à distance
+ 1 entretien de suivi environ 6 mois après la fin du bilan

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour réaliser un bilan de compétences ; mais un entretien préalable est nécessaire afin d'analyser la demande et vérifier la pertinence de s'engager dans une démarche de bilan de compétences. La démarche doit être basée sur le volontariat, le bénéficiaire doit être prêt à être acteur de son bilan.

PUBLIC VISE

Le Bilan de compétences s'adresse à toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaître les métiers et les secteurs professionnels, co-construire un projet réaliste et individualisé, notamment :

- Les salariés du secteur privé ;
- Les agents du secteur public ;
- Les demandeurs d'emploi (demande à faire auprès de Pôle Emploi, l'APEC ou Cap Emploi) ;
- Les particuliers.

TYPE DE PARCOURS DE FORMATION

Individuel

MODALITES EVALUATION

- Remise de synthèse co-construite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrit préalable)
- Évaluation « à chaud » à l'issue de la prestation
- Évaluation « à froid » à 6 mois
- Suivi personnalisé durant 1 an après la fin du bilan

TARIF

3 000 € HT

FINANCEMENT ET MODALITES DE REGLEMENT

- CPF Autonome : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation. Montant CPF déduit à l'issue de la session.
- Entreprise (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- OPCO : en cas de subrogation de paiement la facture est adressée directement à l'OPCO après accord de prise en charge.
- Financement personnel : règlement en 3 fois par virement bancaire ou par chèques encaissables au jour du démarrage puis les deux mois suivants

REFERENT

Référent pédagogique et administratif : Katia CATILLON, Katia.catillon@interactif.eu
01.47.23.84.20

PROFIL CONSULTANTS

Les consultants en bilans de compétences sont des professionnels expérimentés. Ils sont tous issus du terrain, ils ont une formation universitaire ou grande école et pour certains, coachs certifiés, leur parcours est complété par une solide formation en psychologie et/ou habilités à la passation des tests ([Article R6322-56](#)).

LIEU DE REALISATION

Locaux principaux : 2 avenue Marceau 75008 Paris

Autres centres :

Paris 06, 09*, 10, 11*, 13*, 14*, 15, 17, 18*, 19*

IDF : PALAISEAU, LA DEFENSE, BOURG LA REINE, SAINT-DENIS, VINCENNES

Nice : 455 Promenade des Anglais

Guadeloupe (Deshaies, Petit-Bourg, Pointe à Pitre)

ou FOAD

ACCESSIBILITE HANDICAP

Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite

Adaptation des moyens : Support projeté adapté mis à disposition sur un ordinateur portable individuel pour les personnes malvoyantes, utilisation possible de l'application AVA pour les personnes malentendantes, rythme adapté et fauteuil ergonomique limitant la fatigabilité.

Référent Handicap : Maei CATILLON maei.catillon@interactif.eu 01 47 23 84 20

**les locaux indiqués par un astérisque ne bénéficient pas d'un accès PMR*

MODALITES D'ACCES

Par le biais du compte personnel de formation (CPF) :

- Tout salarié peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser un bilan hors temps de travail sans en informer l'employeur.
- Si le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable à son employeur selon les règles propres au CPF.
- Si votre crédit CPF n'est pas suffisant pour financer le bilan, vous pouvez soit le compléter par un apport personnel soit faire une demande d'abondement auprès de votre employeur.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur :

Inscrit dans le cadre du développement des compétences, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié (article L900-4-1).

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Même si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent pas être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne (sauf suite à une demande écrite de la part du salarié).

Dans le cadre de l'Aide Individuelle à la Formation (Pole Emploi) et/ou CSP

Chaque demandeur d'emploi peut, sous réserve de son éligibilité aux droits à la formation, faire une demande de prise en charge du bilan de compétences auprès de son conseiller Pole Emploi ou de son conseiller CSP.

DELAI D'ACCES

Possibilité de s'inscrire jusque 5 jours avant le démarrage.