



BILAN DE COMPETENCES





Objectifs

- Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel.
- Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre.
- Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Durée

- 24 heures, avec alternance de sessions d'échanges avec le consultant certifié RNCP et travail individuel.

Modalités et délai d'accès

- Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics, après un échange avec un conseiller pédagogique.
- Inscription toute l'année.

Méthode pédagogique

- Le programme de formation sera conçu à partir d'une évaluation de votre niveau actuel et d'un échange sur vos objectifs.
- Les formateurs, certifiés, vous accompagneront au travers d'exercices et mises en situation.
- Les sessions sont planifiées en fonction de vos disponibilités et celui du formateur.

Personnes en situation de handicap

- La formation est accessible aux personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel léger.
- Pour toute autre situation, une étude sera menée pour déployer un dispositif adapté.



Cadre légal et réglementaire

- Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313-7 du Code du Travail.
- Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Phase préliminaire

- Il s'agit d'une phase qui instaure la relation et qui pose le cadre du bilan de compétences.
- Faire connaissance avec le bénéficiaire.
- Présenter la démarche.
- Retracer le parcours professionnel.
- Cerner la demande, les attentes.
- Définir le plan de route.

Phase d'investigation

Elle se travaille sur 2 axes, l'une basée plus sur le passé ; l'autre sur l'avenir. Pour mieux comprendre sa situation présente et se réaliser.

- Rétrospective :
 - Analyse du parcours professionnel et personnel.
 - Analyse de la personnalité, des motivations, des centres d'intérêts.
 - Analyse des compétences.
- Prospective :
 - Repérage des pistes d'évolution professionnelle.
 - Mener des recherches pour recueillir toute information nécessaire aux pistes identifiées.
 - Analyser les informations et les recherches.
 - Choisir et définir un projet professionnel ou des perspectives d'évolution.

Phase de conclusion

- Élaboration et analyse du projet ou des perspectives d'évolution.
- Identifier les atouts et les freins.
- Construction d'un plan d'action et précisions sur les étapes.
- Restitution d'un document de synthèse.



Les consultants

- Nos consultants sont coaches certifiés RNCP et spécialistes du bilan de compétences.
- Outre leur expertise technique, leur expérience et leur compétences pédagogiques leur permettent de s'adapter au profil et à la problématique de chaque bénéficiaire.

Les moyens pédagogiques

- Tests spécialisés : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des soft skills...
- Apports de connaissances : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, connaissance des dispositifs de financement.
- Rédaction d'une synthèse : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

Les moyens techniques pour les formations en présentiel

- Accueil des bénéficiaires dans une salle dédiée à la formation.
- Equipement disponible : ordinateurs, grand écran TV interactif, paperboard.

Les moyens techniques pour les formations en distanciel

- Les rendez-vous sont réalisés sur Teams ou Zoom.
- L'accès à l'environnement d'apprentissage (support de cours, ressources formateur, fichiers d'exercices...) ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré.
- Les participants recevront une convocation avec le lien de connexion aux sessions.
- Pour toute question avant et pendant le parcours, une assistance technique et pédagogique est à disposition par téléphone au 02 32 77 51 30 ou par email à hello@4skills.fr.

Modalités d'évaluation

- Questionnaire de satisfaction renseignée à l'issue de la formation.
- Questionnaire de suivi envoyé six mois après la fin du bilan de compétences.



Pour les salariés et demandeurs d'emploi disposant d'un budget CPF.



Pour les salariés des entreprises dont la formation est prise en charge par l'employeur.



Pour les entreprises qui peuvent bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle du prix de la formation.



Pour les demandeurs d'emploi dont le projet de formation s'inscrit dans le cadre d'une démarche de retour à l'emploi.



Pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou employés dans une entreprise en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité.