

BILAN DE COMPÉTENCES

24 HEURES

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Présentation

JE SAIS OÙ JE VAIS® est un cabinet de Conseil et de Formation spécialisé en Orientation et Gestion de Carrière.

Nous accompagnons les femmes et les hommes dans leurs choix et évolutions de carrière, ainsi que dans leurs accomplissements professionnels.

Au plus proche de vos besoins, JE SAIS OÙ JE VAIS s'appuie sur une expérience solide pour vous proposer :

- un accompagnement sur-mesure adapté à votre demande
- une démarche pragmatique, concrète et réaliste pour une évolution professionnelle ou reconversion perenne
- notre engagement déontologique et éthique, concernant le respect du consentement, de la confidentialité et la neutralité

Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences a pour objectif d'identifier ses aspirations et d'analyser ses compétences afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il vise également à développer ses aptitudes à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Public visé

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics, salariés, demandeurs d'emplois, agents de la fonction publique, personnes en situation de handicap et chefs d'entreprises.

Pré-requis

Niveau d'entrée : sans niveau spécifique.

Modalités d'admission : entretien d'accueil préalable au démarrage du bilan (gratuit et sans engagement).

Objectifs pédagogiques

Le bilan de compétences a pour objectif de :

- clarifier ses aspirations, analyser ses motivations,
- identifier sa plus-value professionnelle, ses aptitudes et compétences transférables,
- définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation,
- s'appuyer sur ses atouts pour mieux valoriser son profil lors de candidatures, recherches d'emplois ou souhaits d'évolutions professionnelles.

Ce projet professionnel doit permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité. Il s'accompagne d'un plan d'actions permettant de le mettre en œuvre.

Le bilan de compétences vise également à développer sa capacité à piloter sa carrière de manière autonome, sur la base d'une meilleure connaissance de soit et des attentes du marché de l'emploi.

Programme détaillé et cadre réglementaire du Bilan de Compétences

(Articles L. 6313-1, L. 6313-10 et R. 6322-32 à R. 6322-50 du Code du Travail)

Définition et objectifs

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Règlementation en vigueur

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant (articles L6313-4 et R6313-4 à R6313-7 code du travail).

Modalités

Le Bilan de Compétences comprend **24 heures** dont :

- 16 à 18 heures d'entretiens individuels en présentiel ou à distance,
- 6 à 8 heures de travail personnel (dont passation de tests et questionnaires), recherches, enquêtes et documentations guidées.
- Il se déroulera sur une amplitude de 3 à 4 mois.

Le bilan de compétences comprend trois phases.

1. PHASE PRÉLIMINAIRE, qui répond aux objectifs suivants :

- Échange sur les attentes du bénéficiaire
- Validation du volontariat et confirmation de l'engagement du bénéficiaire
- Informations sur le bilan de compétences, présentation du cabinet
- Présentation de la méthodologie, du déroulement du bilan de compétences
- Point sur les modalités réglementaires

2. PHASE D'INVESTIGATION

- Étude du parcours
- Analyse des motivations et intérêts personnels et professionnels
- Identification des compétences et aptitudes professionnelles
- Identification des pistes d'évolution
- Enquêtes terrain et réseau pour validation

3. PHASE DE CONCLUSION

- Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- Construction du plan d'actions pour la mise en œuvre du projet
- Restitution du document de synthèse de l'accompagnement

SUIVI POST-BILAN À 6 MOIS

Un entretien de suivi, réalisé dans les 6 mois post-bilan, est proposé à chaque bénéficiaire, afin de :

- évaluer l'efficacité du bilan de compétences, faire le point sur la réalisation du projet professionnel
- estimer l'impact du bilan sur votre carrière, votre formation et les autres effets induits
- recenser les difficultés de mise en œuvre et définir des actions correctives.

Modalités pédagogiques et délais d'accès à la formation

Les entretiens sont réalisés en présentiel, distanciel ou mixte.

Après un premier contact téléphonique, nous nous engageons à proposer un premier entretien d'accueil (gratuit et sans engagement) au plus tard dans les 7 jours suivant le premier échange.

La prestation commence au plus tard 11 jours ouvrés après validation du financement.

Moyens pédagogiques et techniques

Des livrets de travail, qui accompagnent le bénéficiaire tout au long du bilan et qui évoluent en fonction des besoins, sont fournis.

Ressources documentaires : le bénéficiaire du Bilan de Compétences pourra accéder à des sources d'informations variées sur les métiers et les formations.

Réseau de professionnels : le cabinet met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs professionnels exerçant les métiers correspondant à ses aspirations. À travers les interviews, il pourra ainsi se faire une idée concrète de la réalité du métier et mesurer l'adéquation de son profil avec la fonction ciblée.

Outils de candidature : techniques et outils de recherche d'emploi, élaboration du CV, préparation d'entretiens sont proposés.

Pour le distanciel : Zoom, Teams, Skype, Whatsapp.

Différents tests : inventaire d'intérêts et motivations, profil professionnel et de compétences, DISC, valeurs, personnalité, talents.

Écran et internet sont en accès dans les bureaux.

Méthodes mobilisées

Des méthodes d'accompagnements variés et sur-mesure sont proposées aux bénéficiaires en fonction de leurs besoins.

Elles s'appuient sur un ensemble d'outils et ressources, dont certains digitaux, favorisant la réflexion personnelle et l'aide au choix d'orientation professionnelle.

L'accompagnement permettra au bénéficiaire de construire son portefeuille de compétences, d'identifier ses talents, motivations, valeurs et intérêts.

La construction et la validation du projet se fera en collaboration avec la consultante, via des investigations personnalisées et des enquêtes terrain.

Le Bilan de Compétences aboutit à l'élaboration co-construite d'un document de synthèse rappelant d'une part :

- Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé
- Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation ainsi que les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

La synthèse est la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers qu'avec son accord.

Modalités d'évaluation

- Avant la formation : évaluation des besoins dans le cadre d'un entretien préalable + questionnaires dédiées à l'identification des attentes et des objectifs du bilan (partie 1).
- En fin de formation : questionnaire « objectifs du bilan » (partie 2), évaluation à chaud.
- Questionnaire de suivi à 6 mois.

Moyens permettant de suivre l'exécution de la formation

Un état d'émargement permettant de justifier la réalisation de l'action est signé par le bénéficiaire et le consultant à chaque rendez-vous.

Sanction de la formation

En application du Code du travail, une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au bénéficiaire à l'issue de la formation.

Moyens d'encadrement

Esther BEAUXIS-LAGRAVE, Consultante certifiée en Bilan de Compétences, Formatrice et Coach Professionnel Certifié assurera l'intégralité de la prestation.

Dans le cadre de ses missions, la Consultante intervient en Bilan de Compétences et veille au bon déroulement de celui-ci.

Esther BEAUXIS-LAGRAVE dispose d'une expérience significative en entreprise et en accompagnement, d'une connaissance du marché de l'emploi, des métiers et des dispositifs de formation, d'une expertise en assessment, détection des potentiels et passation et restitution de tests.

Elle partage également les valeurs d'éthique et de déontologie relatives à l'activité de Bilan de Compétences et vous propose un accompagnement qui veille au respect de la personne humaine et la confidentialité des échanges.

Lieu de Formation


- 10 rue Victor Hugo 91120 PALAISEAU.
- Sur RDV du lundi au vendredi de 9h00 à 19h00 et le samedi de 9h00 à 16 h00.

Transport

Accès RER et Bus

- RER B : station Palaiseau
- Lignes Bus 1 et 14 : arrêt Edouard Branly

Parkings à proximité

- Parking Edouard Branly – 39 rue de Paris (8 m)
- Parking de la Gare – Place de la Gare (290 m)
- L'application  paybyphone est en téléchargement gratuit pour effectuer le paiement de votre stationnement par téléphone mobile.

Contact

Cabinet JE SAIS OÙ JE VAIS

Esther BEAUXIS-LAGRAVE – Tél : 06 48 72 65 08 – esther@jesaisoujevais.fr – www.jesaisoujevais.fr.

Tarifs

Le prix du bilan de compétences est au prix de 1 900 € TTC.

Modalités de financement du bilan de compétences

Via le CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF>(*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences.

Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application : www.moncompteformation.gouv.fr.

Un co-financement de la part de votre employeur est possible.

Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise.

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

Via le Plan de Développement des Compétences

Le bilan de compétences peut être financé tout ou partie via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités).

Via Pôle Emploi

Vous pouvez solliciter le financement de votre bilan de compétences auprès de votre conseiller pôle emploi. Cela pourra permettre de redéfinir ou préciser votre projet professionnel et de rebondir plus rapidement.

Vous êtes non salarié

Si vous êtes travailleur indépendant ou bien travailleur non salarié ressortissant de régimes particuliers tels que les artisans, exploitants agricoles ou exploitants de pêche maritime et de culture marine, vous bénéficiez personnellement d'un droit à la formation, dès lors que vous êtes à jour du versement d'une contribution spécifique destinée au financement des actions de formation professionnelle continue.

Vous pouvez donc bénéficier de toute action de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue et, par conséquent, des actions liées au Bilan de Compétences. Pour financer ces frais, vous devez vous adresser au fonds d'assurance formation (FAF) qui gère votre contribution et fixe les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées.

- Si vous êtes commerçant ou travailleur indépendant, vous devez vous adresser à l'Agefice (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise).
- Si vous êtes médecin libéral, vous devez vous adresser au FAF-PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale).
- Si vous êtes membre d'une autre profession libérale, vous devez vous adresser au FIF-PL (Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux).
- Si vous êtes exploitant agricole, vous devez vous adresser au fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivea).
- Si vous êtes exploitant de la pêche et des cultures marines, les branches professionnelles ont désigné un nouvel opérateur de compétences. Depuis le 1er avril 2019, Ocpiat est habilité à prendre en charge le financement du développement des compétences et de l'alternance. Le site d'Agefos-PME donne toutes les informations nécessaires relatives à la formation professionnelle des professionnels de la branche.
- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au Fafsea et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez

Pour votre entourage :

La possibilité de se faire financer les actions liées au Bilan de Compétences par un FAF, est également étendue à l'entourage proche du non-salarié :

- Conjoints, collaborateurs ou associés pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées ;
- Conjoints, collaborateurs ou associés, ainsi qu'aux auxiliaires familiaux pour les artisans ;

- Conjoints, pacsé, concubins, membres de la famille pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- Conjoints et pacsés, collaborateurs ou associés pour les chefs d'entreprise de cultures marines, travailleurs indépendants et chefs d'entreprise de moins de 11 salariés de la pêche marine.

Vous financez votre Bilan de Compétences

Vous pouvez décider de financer vous-même votre démarche de Bilan. Il vous est conseillé de signer un contrat avec l'organisme ou avec chacun des organismes intervenant au cours de votre démarche, au sens de l'article L 6353-4 du Code du travail.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Pour toute situation de handicap, merci de contacter Esther BEAUXIS-LAGRAVE, référente Tél : 06 48 72 65 08 – esther@jesaisoujevais.fr, en amont de la formation, afin que nous puissions étudier la mise en place d'adaptations spécifiques pour vous accueillir dans les meilleures conditions.

Ressources handicap

- [Panorama des acteurs franciliens du handicap](https://www.defi-metiers.fr/dossiers/panorama-des-acteurs-franciliens-du-handicap) <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/panorama-des-acteurs-franciliens-du-handicap>
- [MonParcoursHandicap.gouv.fr](https://www.monparcours-handicap.gouv.fr) vous informe de manière officielle et vous accompagne dans votre quotidien.

Déontologie

Le cabinet s'engage à respecter les obligations déontologiques fixées par la réglementation définie ci-dessous :

1. Respect du consentement du bénéficiaire
2. Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
3. Etablir une convention précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
4. Respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent).
5. La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
6. Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Preliminaire, Investigation et Conclusion)
7. Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention de formation.
8. L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire.
9. Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
10. Le recours à des méthodes/techniques fiables
11. Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur 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 (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail).