

PLAN DE FORMATION : BILAN DE COMPÉTENCE

Préambule :

Le bilan est une démarche volontaire et individuelle.

C'est un processus formel d'évaluation des connaissances, des compétences, des intérêts et des motivations d'une personne.

Il a, généralement, pour objectif de fournir à la personne une image claire de ses forces et faiblesses et à prendre des décisions éclairées sur son avenir professionnel.

Selon le Code du Travail, « Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

« La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan. »

(Articles L.6313-4 et R.6313.-4 et suivants du Code du travail)

Objectifs :

L'objectif principal du bilan de compétences est qu'à son terme, le candidat doit :

« Avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptible d'être investies dans des situations professionnelles déterminées", et également définies après la prise en compte des besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son bassin de vie. Elle doit être en mesure d'avoir une vision claire de son projet professionnel".

(Source : travail-emploi.gouv)

- Faire le point sur son expérience et ses compétences personnelles et professionnelles pour connaître ses atouts et points à améliorer
- Analyser ses aptitudes et motivations
- Définir un projet ou des pistes professionnelles et/ou de formation
- Se positionner dans son environnement professionnel et sur le marché de l'emploi
- Organiser ses priorités professionnelles
- Déterminer les compétences transférables et les opportunités de carrière à explorer.
- Identifier les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs professionnels et élaborer un plan d'action.

Prérequis, Public concerné :

Aucun prérequis

Etre volontaire pour s'engager dans une démarche de réflexion sur l'avenir professionnel.

Tout public désirant réaliser un bilan de compétences

Contenu de formation

La formation est composée de 3 phases, conformément à la définition légale, art R6322-35 du code du travail,

Les trois phases sont définies comme suit :

1. Phase préliminaire
2. Phase d'investigation
3. Phase de conclusion

En amont de la 1ère phase, un entretien préalable est réalisé. Cet entretien est gratuit, et sans engagement

Phase préliminaire : Analyse de la demande

- Analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire ;
- Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre
- Déterminer le format, les outils et les méthodes les plus adaptés à la situation et aux besoins
- Définir conjointement les modalités d'organisation et de déroulement.
- Confirmer les éléments administratifs et l'engagement dans la démarche
- Etablir la reconnaissance du capital parcours professionnel en fonction des points clés

Phase d'investigation : Construction et pertinence du projet professionnel

- Analyser le parcours personnel et professionnel du bénéficiaire
- Identifier ses intérêts professionnels, valeurs, traits de personnalité, aptitudes intellectuelles, motivations...
- Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- Transposer les atouts de son parcours en compétences et ses compétences transférables en métiers
- Rechercher, identifier et définir des métiers qui correspondent à ses objectifs
- Analyser le marché de l'emploi et des offres de formation
- Élaborer des hypothèses de projets professionnels en cohérence avec son profil
- Explorer la faisabilité de ces projets grâce à des entretiens avec des professionnels et des données sur le marché de l'emploi
- Travailler sur un projet principal et des pistes alternatives et en vérifier la pertinence
- Elaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, de validation des acquis de l'expérience ...

Phase de conclusions : présentation d'un document de synthèse

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- Valider le projet, ainsi qu'une stratégie alternative
- Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet
- Formaliser un plan d'action
- Recueillir le document de synthèse
- Prévoir un suivi à 6 mois, pour accompagner dans la mise en œuvre du plan d'action

Moyens Pédagogiques, techniques et encadrement

Moyens pédagogiques et techniques :

La formation se déroule sous format présentiel multimodal
La technique du bilan de compétences s'appuie sur un principe d'alternance d'entretiens individuels avec un(e) conseiller(ère) (avec mise en place d'outils de diagnostic) et d'un travail personnel à partir de supports facilitant l'analyse.
L'accompagnement est individualisé et le travail de recherche personnel, guidé.

Outils :

Entretiens individuels en face à face (possibilités à distance)
Tests psychométriques
Méthode ADVP
Carnet de bord personnalisé
Cartographie des acteurs socio-professionnels
Outils de recherche documentaire,
Webographie à disposition
Enquêtes-métiers
Rencontres possibles avec des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés,

Encadrement :

Conseiller(ère) : Claude CARLOTTI
Formatrice et conseiller(ère) bilans de compétences, spécialiste en pratiques d'accompagnement. Certifiée conseiller(ère) en bilan de compétences (NSF 6124 France Compétences)

Référent administratif : Victor RETAMOZO SOLANO

Référents handicap : Claude CARLOTTI

Jérémy ILLIDO

contact@cfa-pcom.fr

pointcom.balata@gmail.com

contact@cfa-pcom.fr

Déontologie

La démarche de bilan de compétences réclame, l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine (articles 226-13 et 226-14 du Code Pénal), soit :

L'indépendance de jugement et d'action, l'honnêteté, la neutralité et le respect de la confidentialité professionnelle

Durée de la Formation :

La démarche du bilan de compétences est une démarche globale qui ne peut être modularisée.

Elle est toutefois proposée sur plusieurs durées en fonction des besoins de la personne.

Formule « B. essentiel »	Formule « B. classique »	Formule « B. renforcé »
16 séances de face à face	20 séances de face à face	24 séances de face à face
10h d'entretiens individuel et 6h de travail personnel	13 h d'entretiens individuel et 7 h de travail personnel	16h d'entretiens individuels et 8h de travail personnel
1200 €	1500 €	1800 €

Dates de formation :

À définir

Cout pédagogique :

Tarifs personnalisés en fonction de votre parcours individualisé.

Accessibilité :

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation d'handicap. Nos locaux sont adaptés avec notamment des rampes pour les personnes à mobilité réduite.

Modalité d'accès

Sur entretien

Toute demande de prestation s'accompagne d'un devis précisant le montant de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation.

Après acceptation du devis, la formation pourra démarrer en respectant un délai minimum de 15 jours calendaires.

Suivi de l'exécution et des résultats de la démarche

À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au (à la) bénéficiaire,

Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit une attestation de présence,

À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,

Financement

Autofinancement

CPF

Possibilité de prise en charge de tout ou partie du coût de la formation par

Salariés : *OPCO*

Demandeur d'emploi : *FRANCE TRAVAIL*

Bon pour accord
(Écrire Bon pour accord)

Date :

Le client
(Signature)