

Programme Bilan de compétences

Formation dispensée par AH FORM'ACTION

Mise à jour avril 2023



Cadre légal, définition et initiative du bilan de compétences

1- Cadre légal

Le Bilan de Compétences est encadré par les articles :

- 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail :
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

2- Définition du bilan de compétences

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. Ainsi le bilan de compétences a pour but de dessiner le profil du bénéficiaire sur le plan professionnel afin de mieux connaître ses atouts. Un Bilan de Compétences est une démarche individuelle. Vous devez être consentant pour le réaliser.

3- Initiative du bilan de compétences

Le salarié peut initier le Bilan de Compétences :

- S'il est réalisé hors temps de travail et que le salarié mobilise son compte personnel de formation pour le réaliser, il n'a pas à en informer l'employeur.
- S'il est réalisé pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de son employeur et la rémunération est maintenue.

Lorsqu'il est initié par l'employeur, il doit être réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise et indépendant de celle-ci.

Objectifs pédagogiques

Le Bilan de Compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, soit pour confirmer son choix, soit pour ré-interroger la suite de sa carrière.

Le Bilan de Compétences est une démarche individuelle, la personne doit être volontaire pour la réaliser. Selon vos besoins, je vous propose un accompagnement de 18 heures minimum et de 24h maximum.

À l'issue de ce bilan de compétences, vous serez capable de :

- Explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- De définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- Une analyse de la faisabilité du projet au regard des besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

Public visé :

- Les salariés du secteur privé et public
- Les demandeurs d'emploi
- Les entrepreneurs et travailleurs libéraux

Durée du bilan de compétences

20 heures, soit 8 RDV de 2h30 chacun, à 15 jours d'intervalles, sur une période de 4 à 5 mois, réparties selon la disponibilité du (de la) bénéficiaire. L'amplitude du dispositif varie en fonction du (de la) bénéficiaire.

Mise en œuvre, modalités et délais d'accès au bilan de compétences

1- Mise en œuvre

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

2- Modalités d'accès

Toute demande de réalisation de la prestation fera l'objet d'un entretien téléphonique préliminaire, d'une durée variable, de 30 minutes à une heure avant inscription.

3- Délais d'accès

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Pour que l'accompagnement soit mis en place, il doit respecter les 11 jours ouvrés de rétractation, suivant l'envoi de la proposition par le centre du bilan de compétences.

Pour les autres cas, la réalisation de la prestation pourra être effectuée dans les 15 jours suivant l'inscription.

Je m'engage, organisme de formation AH FORM'ACTION, à répondre en 48h à toute demande d'informations relatives pour la formation Bilan de Compétences. Une fois le contact établi, nous envisagerons conjointement la date la plus appropriée en fonction de vos besoins et de vos enjeux.

Confidentialité

Le bilan de compétences est un dispositif individuel et confidentiel, réalisé dans des conditions de travail garantissant la discrétion.

Un seul participant est admis par session.

L'organisme de formation s'engage à respecter le consentement du bénéficiaire.

L'organisme de formation AH FORM'ACTION s'engage à ne transmettre aucun document confidentiel aux personnes non concernées par l'accompagnement, sauf en cas de contrôle qualité.

Tarif

Pour les bénéficiaires utilisant leur compte personnel de formation (CPF) : 2200€, tout frais compris. Pour les salariés : l'OPCO de leur entreprise : 2500€, tout frais compris.

Ou fonds personnels : 1000€, tout frais compris.

Prérequis

Aucun

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Le bilan de compétences est, à priori, intellectuellement, accessible à tous. Cependant, du fait de la disposition du cabinet et de son accessibilité, certaines personnes en situation de handicap moteur ne peuvent accéder à la résidence. Toutefois, en cas de doute, je vous invite à prendre contact directement, en amont de la formation, pour que nous puissions en discuter et au besoin adapter ma pédagogie, mes activités ainsi que mes outils en fonction des situations de handicap qui pourraient se présenter. Dans le cas où je ne serais pas en mesure de répondre à vos attentes, j'ai, dans ma liste de partenaires, l'Agefiph, vers lequel je pourrais vous orienter.

Lors du premier entretien, il vous sera demandé de faire part de tout besoin d'adaptation de l'accompagnement pour raison de santé pour que votre accompagnement se déroule de la meilleure façon d'après les besoins que vous exprimerez.

Les supports peuvent être adaptés en cas de difficulté de lecture. Les entretiens peuvent se dérouler à votre domicile si la distance géographique le permet.

Les temps d'entretien peuvent varier en cas de fatigabilité.

Un endroit accessible aux personnes à mobilité réduite peut être loué.

Si besoin, une demande de matériel ou d'aide à l'adaptation de l'accompagnement peut être faite à l'AGEFIPH.

Moyens techniques

La principale approche méthodologique reste une approche projective. Cette démarche globale vise à permettre au (à la) bénéficiaire d'élaborer des choix d'orientation et d'insertion prenant en compte ses aspirations ainsi que l'ensemble des exigences de son environnement socio-économique et personnel.

Moyens techniques utilisés en présentiel :

- Outils imprimés
- Feuille / Stylo
- Cartes
- Livret d'accompagnement
- Bureau dédié au Bilan de Compétences, ce qui permet d'assurer la confidentialité
- Entretiens approfondis
- Portefeuille de compétences et d'un réseau
- Questionnaire sur les valeurs
- Paper board
- Post-it
- Plateformes de l'emploi : www.dataemploi.pole-emploi.fr / www.meformerenregion.fr / www.orientationpourtous.fr / www.pmsmpimmersionfacilite.fr

Moyens techniques utilisés en distanciel :

- Ordinateur individuel
- Connexion internet
- Caméra et micro
- Présentation sur ordinateur par écran partagé d'outils de travail
- Partage d'outil en amont ou en ouverture de l'entretien individuel
- Livret d'accompagnement
- Bureau dédié au Bilan de Compétences, ce qui permet d'assurer la confidentialité
- Entretiens approfondis
- Portefeuille de compétences et d'un réseau
- Questionnaire sur les valeurs
- Tableau blanc sur Zoom
- Post-it virtuel sur Moral.co
- Plateformes de l'emploi : www.dataemploi.pole-emploi.fr / www.meformerenregion.fr / www.orientationpourtous.fr / www.pmsmpimmersionfacilite.fr

Méthodes pédagogiques :

- Méthode affirmative : expositive et démonstrative visant à dispenser les connaissances ;
- Méthode active : visant à mettre le stagiaire en situation d'apprentissage en partant de sa problématique, tout en le rendant autonome sur sa façon de voir.
- Méthode interrogative : Dire et faire dire par le questionnement avec alternance à l'écoute. C'est un premier niveau d'échange.
- La synthèse est écrite et commentée par la consultante.

Un Bilan de compétences comprend 3 phases distinctes.

La durée de ces phases varie en fonction de chaque bénéficiaire.

1. Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, soit pour confirmer son choix, soit pour ré-interroger la suite de sa carrière.

Il est organisé en trois phases, au terme desquelles une synthèse écrite des résultats est remise à l'intéressé.

1.1 La phase préliminaire : analyse de la demande

Au cours de cette phase, le prestataire du bilan de compétences doit :

- analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire ;
- vérifier que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan notamment si ce bilan est prescrit et cofinancé par l'entreprise ;
- déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins ;
- définir conjointement les modalités de déroulement.

1.2 La phase d'investigation : construction et pertinence du projet professionnel

Sur la base du bilan et des motivations de la personne bénéficiaire, cette phase permet de définir le projet professionnel comme suit :

- construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence ;
- élaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience...

1.3 La phase de conclusions : présentation d'un document de synthèse

La phase de conclusions s'achève par la présentation à la personne bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Grâce à plusieurs entretiens personnalisés, le bilan se clôt par une synthèse rédigée qui aura fait l'objet d'un échange avec la personne accompagnée, et qui devra contenir :

- l'analyse des compétences professionnelles et personnelles ;
- la définition du projet professionnel, des propositions concrètes d'évolution ou de ré-orientation professionnelle ;
- les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels (dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences).

Au terme de son bilan, la personne accompagnée doit avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles 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. La personne accompagnée doit être en mesure d'avoir une vision claire de son projet professionnel.

La restitution du bilan de compétences s'effectue donc par le biais d'un document de synthèse dont la personne accompagnée est la seule destinataire.

De plus, la prestation se conclue par une délivrance d'un certificat de réalisation du bilan de compétences.

En conclusion, le bilan doit permettre :

- d'explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

Pendant le bilan

Le (la) bénéficiaire peut à tout moment solliciter son conseiller bilan pour une demande d'information, un conseil, etc.

Après le bilan

6 mois après la fin du Bilan, le conseiller bilan reprend contact pour faire le point de la situation et l'évolution du projet. Un entretien peut être proposé au (à la) bénéficiaire s'il le souhaite.

Cas pratiques

- Travail à l'aide de séries de questions par thèmes (valeurs, besoins, livret d'accompagnement, etc).
- Analyses de ses propres pratiques professionnelles
- Utilisation des outils de développement personnel
- Prise en compte du contexte personnel et professionnel

Pré com

- Envoie d'un mail récapitulatif des moyens de connexions et/ou du lieu de la formation
- Envoie de la convocation individuelle
- Envoie du règlement intérieur
- Envoie du programme

Evaluation

Aucune

Accompagnement (Suivi post formation)

- Réponses aux questions via email ou téléphone

Formatrice : Audrey HERNANDEZ

Je suis diplômée d'une certification de Formatrice Professionnelle référencée au RNCP, d'une certification de Coache Professionnelle référencée au RNCP également, formée au bilan de compétences à « Ecole supérieur de

Coaching » niveau 1 et 2, ainsi qu'à Com-C Formation. Je suis également spécialisée dans la haute sensibilité, formée par Elodie CREPEL au sein de l'observatoire de la sensibilité et au HPI et THPI par Fabrice MICHEAU. Dans mon ancienne vie professionnelle, j'ai été accompagnatrice parentale professionnelle et diplômée auprès d'enfant en bas âge.

Passionnée depuis de nombreuses années par l'accompagnement des adultes en coaching individuel spécifiquement pour les personnes Haut Potentiel Intellectuel et Très Haut Potentiel Intellectuel, les TSA et TDA-H et par la formation de formateurs.

Je me forme également aux techniques des réseaux sociaux afin d'élargir mon panel clientèle et au développement personnel par des formations dispensées en ligne ou en présentiel (lorsque cela est possible).

Aujourd'hui, j'accompagne les femmes HP (Haut Potentiel) à se sentir à leur place et à assumer leur douance. Je forme également toute personne souhaitant devenir un professionnel de la formation, pour des formateurs débutants ou occasionnels souhaitant conforter et étayer leurs connaissances par une solide formation à l'andragogie et perfectionner et/ou renouveler leur pratique et techniques pédagogiques. Puis, j'accompagne toutes personnes souhaitant réorienter sa vie professionnelle.

Mes domaines d'expertise :

- L'ingénierie de formation
- L'ingénierie pédagogique
- La pédagogie
- Le développement personnel
- Les techniques d'animations en formation présentiel et distanciel
- Le questionnement
- Le coaching de vie orienté solution
- Le haut Potentiel Intellectuel et Très Haut Potentiel Intellectuel
- L'accompagnement par le projectif
- La haute sensibilité
- La douance

Indicateurs de résultats pour l'année 2021 – 2022

Indicateurs qualité	Nombre
Nombre de bénéficiaires entrés en accompagnement	28
Nombre de bénéficiaires sortie à la fin prévue de l'accompagnement	27
Nombre de sessions	28
Nombre d'enquêtes terrain réalisées par les bénéficiaires	3 par personnes - Soit 33
Taux d'assiduité	99.9%
Taux de rupture	0.1%
Cause de rupture	1 personne - Est entrée en formation avant la fin de la prestation
Taux de satisfaction des bénéficiaires à chaud	100%
Taux de satisfaction des bénéficiaires à froid (6 mois après la fin de la formation)	4/4
NPS (Net Promoter Score : nombre de personnes qui évaluent leur probabilité de recommandation)	100%
Nombre de personnes qui ont réalisées la formation par recommandation	7
Taux de changement professionnel	75%

Document mis à jour en avril 2023