

PROGRAMME DU BILAN DE COMPÉTENCES

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences :

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 permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations. Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

En tant que centre de bilan de compétences nous respectons les règles suivantes (article L 6313-4) :

- Respect du consentement
- Respect du secret professionnel
- Confidentialité de tous les échanges
- Respect de la vie privée. Pas de communication des résultats à un tiers sauf accord du bénéficiaire
- Destruction des documents à l'issue du bilan sauf exception prévue par la législation, dont le document de synthèse qui peut être conservé 3 ans (Décret 2023-1350 du 28/12/2023).
- Un environnement garantissant la discrétion et la confidentialité en présentiel par la qualité de nos locaux. A distance : port du casque audio, entretien dans un local fermé.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ? Des financements existent

Toute personne active peut réaliser un bilan de compétences. Cette prestation est « éligible au CPF », ce qui vous permet un financement à hauteur de la somme disponible sur votre Compte Personnel. Un reste à charge peut être demandé selon votre situation - www.moncompteformation.gouv.fr.

Vous pouvez être salarié en entreprise privée et utiliser votre Compte Personnel Formation, sans en informer votre employeur si l'accompagnement se fait hors temps de travail. C'est votre choix et votre liberté ! Votre employeur peut également financer votre bilan de compétences.

Si vous êtes demandeur d'emploi, vous ferez votre démarche auprès de France Travail.

Quant aux professionnels du secteur public, les fonctionnaires, agents non titulaires, etc., les conditions restent les mêmes selon des financements spécifiques.

Pour les personnes en situation de handicap, nous vous recommandons de contacter le service **Ressource Handicap Formation** de votre région : www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation.

Objectifs :

Permettre à la personne de prendre du recul quant à son expérience professionnelle et personnelle, de manière à :

- Définir les atouts et les satisfactions qu'elle tire de son parcours professionnel et personnel, des différents postes occupés,
- Clarifier les difficultés et les insatisfactions tant personnelles que professionnelles vécues, en comprendre l'origine,
- Identifier les centres d'intérêts, les motivations, les aspirations à favoriser dans le cadre d'un projet professionnel,
- Définir les compétences et les modes de fonctionnement développés tout au long du parcours
- Clarifier ce qui peut constituer un frein ou un piège, à la fois dans les modes de fonctionnement que dans l'activité de travail,
- Identifier les activités et le ou les projets qui sont en cohérence d'une part avec le parcours, les aspirations et les besoins pour l'avenir.

Modalités et délais d'accès :

Le bilan de compétences est ouvert à l'inscription tout au long de l'année. Nous nous engageons à débiter le bilan de compétences au plus tard 1 mois après réception du devis signé.

Pour vous inscrire :

Les inscriptions se font par mail ou téléphone, auprès de Mme Nora ABDEMEZIEM, suite à l'entretien préalable de validation du projet.

Accessibilité aux personnes handicapées : Pour tout besoin spécifique en matière de Handicap (pédagogique et/ou matériel), nous vous invitons à nous contacter afin d'étudier ensemble les adaptations nécessaires au suivi de la formation.

Personne à contacter : Mme Nora ABDEMEZIEM : nora@nouvelleambition.fr. Tél : 07 56 95 85 05.

Durée :

- 24h00 (durée maximale)
 - Exemple : 16h de face à face (format classique)
 - 8 à 12 séances individuelles de 1h à 2h chacune (à titre indicatif).
Cette répartition pourra évoluer en fonction des besoins de la personne accompagnée au cours du bilan de compétences.
 - Temps de travail personnel guidé.

Tarification : A partir de 1900€

Pour avoir un devis adapté à vos besoins spécifiques merci d'adresser votre demande à l'adresse suivante : nora@nouvelleambition.fr

Déroulement :

Le bilan de compétences se déroule selon 3 phases réglementaires (Article R6313-4 Code du Travail)

Phase préliminaire

- Phase 1 Poser les objectifs et le cadre du bilan (Préliminaire)
 - Définition du contrat d'objectifs, des résultats escomptés, des freins envisageables et des enjeux pour la personne à entrer dans cette démarche de bilan.

Phase d'investigations

- Phase 2 Exploration (Investigation)
 - À partir du travail de réflexion qu'elle aura effectué en amont de chacune des séances de travail, nous lui proposons d'avancer sur les 4 axes suivants :
 - Identification des besoins psychologiques : Définition des centres d'intérêt et des aspirations dans tout projet professionnel, de ce qui la met en énergie dans une activité de travail,
 - Formalisation des valeurs :
 - Clarification des points importants à trouver dans toute relation professionnelle, qui sont porteurs pour elle dans la relation avec les personnes de son environnement,
 - Mise en avant de ce qui peut constituer pour elle une limite dans son mode de fonctionnement, voire une rupture avec son environnement,
 - Clarification des modes de fonctionnement :
 - Identification des qualités, qui sont des ressources pour elle,
 - Clarification des pièges envisageables, tant au travail que dans la relation interpersonnelle,
 - Définition des axes qui lui semblent pertinents à travailler pour plus de satisfaction pour elle-même,
 - Définition des compétences :
 - Contextualisation des compétences acquises et définition de celles qu'elle souhaite pérenniser et/ou développer,
 - Définition des potentiels qu'elle n'a pas forcément explorés ou développés jusqu'ici,
- Phase 3 Projection
 - Clarification de son projet de vie et des conditions associées qui viendront « cadrer » le ou les projets,
 - Identification des principaux projets dans la continuité du travail précédent (exploration et projet de vie),
 - « Cartographie » des principaux projets dans leurs atouts et points de vigilance en matière de compétences, modes de fonctionnement, aspirations,
 - Définition des plans d'action à mettre en place pour les concrétiser,

- Phase 4 Confrontation et décision

- Confrontation des différents projets à la réalité du marché de manière à prioriser et décider de la piste à suivre.

Phase de conclusion

- Phase 5 Conclusion du bilan

- Synthèse du projet argumenté,
- Validation définitive du plan d'action de réalisation,
- Formalisation et remise du dossier de synthèse au bénéficiaire,

Méthodologie :

En amont de chacune des séances, un travail personnel sera demandé au bénéficiaire. Ce travail a pour objectif d'anticiper la réflexion et d'optimiser la construction qui aura lieu durant la séance d'accompagnement.

Chacune des séances est centrée sur une réflexion en face à face guidée par le consultant. Elle vise à permettre de prendre conscience de sa propre construction, d'identifier ses ressources et les limites qui peuvent freiner son efficacité (techniques de coaching).

Les techniques utilisées sont centrées sur :

- Des techniques de questionnement (verbales et écrites), d'écoute, et des exercices,
- Des questionnaires (papier ou informatiques) permettant d'identifier les modes de fonctionnement et l'environnement de travail privilégié (messages contraignants, retours d'image, 360°...), sélectionnés en fonction des besoins.
- La capacité du consultant à faire approfondir les différentes réponses de manière à obtenir les éléments concrets caractérisant ses ressources et son capital.

Évaluation :

- Une synthèse du bilan de compétences sera remise au bénéficiaire à la fin de l'accompagnement, reprenant les résultats des investigations et du parcours.
- Questionnaire d'évaluation des acquis et de la satisfaction en fin du bilan.
- Entretien de suivi 6 mois après la fin du bilan de compétences

Indicateurs de résultat janvier 2023 à août 2024 :

- Nombre de bénéficiaires en début : **5**
- Nombre de bénéficiaires en fin d'accompagnement : **5**
- Taux des abandons : **0 %**
- **100% des bénéficiaires satisfaits**