

abeecom

Le bilan de compétences



**Construire un projet
professionnel inspiré et
inspirant**



1 Nos Convictions

Nous sommes convaincus qu'un projet professionnel est inspirant et épanouissant s'il est en adéquation avec qui vous êtes. Or, s'affirmer n'est pas évident : Bien souvent l'affirmation de soi est bloquée par des peurs, des injonctions (sociétales, parentales, éducatives...) et/ou par des croyances limitantes. Il est nécessaire de réaliser un travail complet et en profondeur qui vous permettra :

1
D'être aux commandes de votre vie et de vos choix

2
De comprendre les peurs et blocages qui vous empêchent d'avancer ou d'affirmer qui vous êtes

3
De découvrir qui vous êtes et surtout qui vous souhaitez devenir.

5
De révéler les compétences dont vous disposez déjà, celles qui sont sous-exploitées et celles que vous avez à acquérir pour mener à bien votre projet.

4
D'identifier les « ingrédients » de votre projet professionnel en alignement avec qui vous êtes

Et de le concrétiser à travers un plan d'actions concret et pertinent

2 Le cadre légal du bilan de compétences



- Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal. Il aboutit à la définition d'un projet professionnel et/ou de formation tout en envisageant des projets alternatifs concrets et réalistes. Il donne lieu à l'élaboration d'une synthèse écrite.
- La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires qui vous protègent :



<https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences>

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES
travail-emploi.gouv.fr

Actualités, presse et outils - Droit du travail et dialogue social - Santé et sécurité au travail - Emploi - Formation professionnelle - Ministère

Accueil > Formation professionnelle > Formation continue > Orientation professionnelle et certification des compétences professionnelles > Le bilan de compétences

Le bilan de compétences

Publié le 14/09/2015 Mis à jour le 29/01/2024 | Temps de lecture : 6 minutes

Formation professionnelle | Politique de l'emploi | Formation des demandeurs d'emploi | Formation des salariés

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, pour évaluer vos compétences, pour connaître vos possibilités d'évolutions professionnelles, pour vous former ou parce

3 Les objectifs du bilan



Le bilan de compétences a pour objectif de vous permettre d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations pour définir un projet professionnel réaliste et concret et/ou un projet de formation.



Ce projet professionnel doit vous permettre d'améliorer votre niveau de satisfaction au travail mais aussi de développer votre employabilité et de sécuriser votre parcours professionnel.

4 Les compétences visées

Une meilleure connaissance de soi : ma singularité, mes valeurs, mes leviers de motivation, mes préférences comportementales



Une meilleure connaissance de mes ressources : Cerner clairement mes compétences existantes, inexploitées et à développer



La capacité à prendre des décisions en lien avec mon parcours professionnel et à les affirmer

La capacité à analyser le marché de l'emploi, les compétences recherchées par les employeurs et les dispositifs de formation appropriés

5 Le public visé et les pré-requis



Il n'y a pas de pré-requis. Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics : travailleurs en poste et personnes en recherche d'emploi. Chaque bénéficiaire est unique. C'est pourquoi nous nous adaptons à la singularité et aux besoins de chacun. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour répondre aux questionnaires. Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement et l'engagement complet du bénéficiaire. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

6 Le déroulement du bilan



24 heures de formation en 3 phases

16 heures
d'entretiens
personnalisés

8 heures
de travaux
dirigés à
distance

1 – Phase préliminaire

2 – Phase d'investigation

3 – Phase de conclusion

Moyens pédagogiques, méthodes et techniques



1 - PHASE PRÉLIMINAIRE – 2 heures

OBJECTIFS

- Confirmer votre engagement dans la démarche
- Vous informer de façon personnalisée et approfondie :
 - ✓ des conditions de déroulement du bilan (Y compris restitution en fin de bilan et principes d'utilisation des conclusions)
 - ✓ Des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Clarifier vos besoins et objectifs
- Organiser le bilan de façon pratique (planning, documentation)

MÉTHODES ET OUTILS

Entretien individuel avec le consultant qui vous suivra tout au long du bilan

Outils : Ecoute active et clarification d'objectifs par analyse de la demande : permet de faire un point sur votre situation actuelle, vos objectifs, vos ressources et vos freins.

2 - PHASE D'INVESTIGATION – 18 heures

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Comprendre et analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnels et personnels
- Leur transférabilité vers d'autres situations professionnelles
- Evaluer vos connaissances en général et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

Exploration de l'histoire de vie

- Analyser la trajectoire personnelle, sociale, scolaire et professionnelle
- Repérer les choix déterminants, les ruptures, les déclencheurs du changement, les bénéfices associés aux choix.
- Repérer les ressources personnelles et les intérêts extraprofessionnels.
- Développer votre communication pour affirmer vos futurs choix, y compris en situation inconfortable ou de tension.



OUTILS :

- Les 5 niveaux de choix
- Hypothèse de choix – Bénéfice – Ressources cachées
- Les niveaux d'ouverture,
- La vérité première,
- Les niveaux d'écoute,
- Les lignes de vie personnelle, sociale, scolaire, professionnelle

Si besoin, génogramme professionnel

Si besoin, process communication (non systématique et payant)

Exploration du capital professionnel



- Identifier vos domaines de connaissance (formation initiale et continue)
- Etablir votre portefeuille de compétences (savoir-être et savoir-faire) en repérant celles que vous avez déjà développées, celles qui sont sous exploitées, à renforcer ou à acquérir.
- Déterminer vos préférences comportementales
- Evaluer la transférabilité de vos compétences pour votre projet professionnel.

PHASE 1

- Tableau des formations
 - Evaluation FIRO B : préférences comportementales et comportement sous stress.
- Si besoin test clifton- Stregths (Gallup) : vos 5 forces et talents

PHASE 2

Après ébauche du projet professionnel, utilisation de l'outil « spectre de carrière » : niveau de développement (artisan / gestionnaire/ leader/expert / créateur)
Portefeuille de compétences évalué au travers de réalisations scolaires, professionnelles, personnelles, sociales. Interviews des personnes de confiance et/ou 360°

Exploration des motivations et des freins



- Repérer les éléments de motivation : aspirations, moteurs, intérêts, valeurs, priorités et les décalages éventuels par rapport à la situation actuelle
- Identifier les freins : croyances limitantes, peurs, comportements défensifs
- Ebaucher votre projet professionnel.

MOTIVATIONS :

- Equilibres et priorités : la roue des domaines de vie
- Projections : fête des 100 ans + soi actuel et soi futur + la table
- Valeurs : la virée en bus

FREINS – LES OUTILS :

- Les croyances professionnelles
- Les mécanismes de défense et signes défensifs
- Imagerie : La maison aux 3 portes
- Ebauche de la mission professionnelle

Exploration de la faisabilité des projets avec enquête métiers

- Confronter les pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail
- Hiérarchiser les différentes pistes en fonction des résultats, des enquêtes et de la maturation des projets
- Recueillir des informations sur les prérequis des différentes pistes.
- Interviews avec des professionnels, guidées avec une méthodologie détaillée pour mener efficacement l'enquête métier. Ces interviews sont réalisées en sollicitant le réseau de l'Organisme de formation.
- Ressources documentaires.

3 - PHASE DE CONCLUSION – 4 heures

- Valider le projet principal et les pistes alternatives
- Elaborer un ou des plans d'actions
- Valider la synthèse
- Poser le plan d'étapes majeures, les sous-étapes et projets alternatifs
- Définir le planning
- Synthèse de bilan prévue par l'article L 6313-4 et restitution de toutes les données

7 Suivi de l'exécution et des résultats



A l'issue du bilan de compétences, vous :

- Recevrez la synthèse personnalisée de votre bilan de compétences
- Remplirez un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de la formation et l'adéquation à vos besoins
- Remplirez un questionnaire permettant d'évaluer les connaissances acquises
- Un entretien de suivi a lieu 6 mois environ après la fin du bilan
- La date de rendez-vous est décidée à l'issue du bilan de compétences

8 Confidentialité et destruction des documents du bilan



Le bénéficiaire du bilan de compétences est protégé par l'article 226-13 du Code pénal sur le secret professionnel.

Le bénéficiaire est le destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institutions qu'avec l'accord de bénéficiaire.

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action.

9 Personne en situation de handicap



La prestation est ouverte à tout public. Abeecom met tout en œuvre pour faciliter l'accès au bilan de compétences aux Personnes en Situation de Handicap. Notre bureau est accessible aux personnes à mobilité réduite. Nous tenons, par ailleurs, à votre disposition la liste de ces organismes sur simple demande. La prestation peut également être réalisée, avec l'accord du bénéficiaire, à distance avec un système de visio-conférence.

10 Modalités et délais d'accès



Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis par mail ou via l'application moncompteformation.gouv.fr.

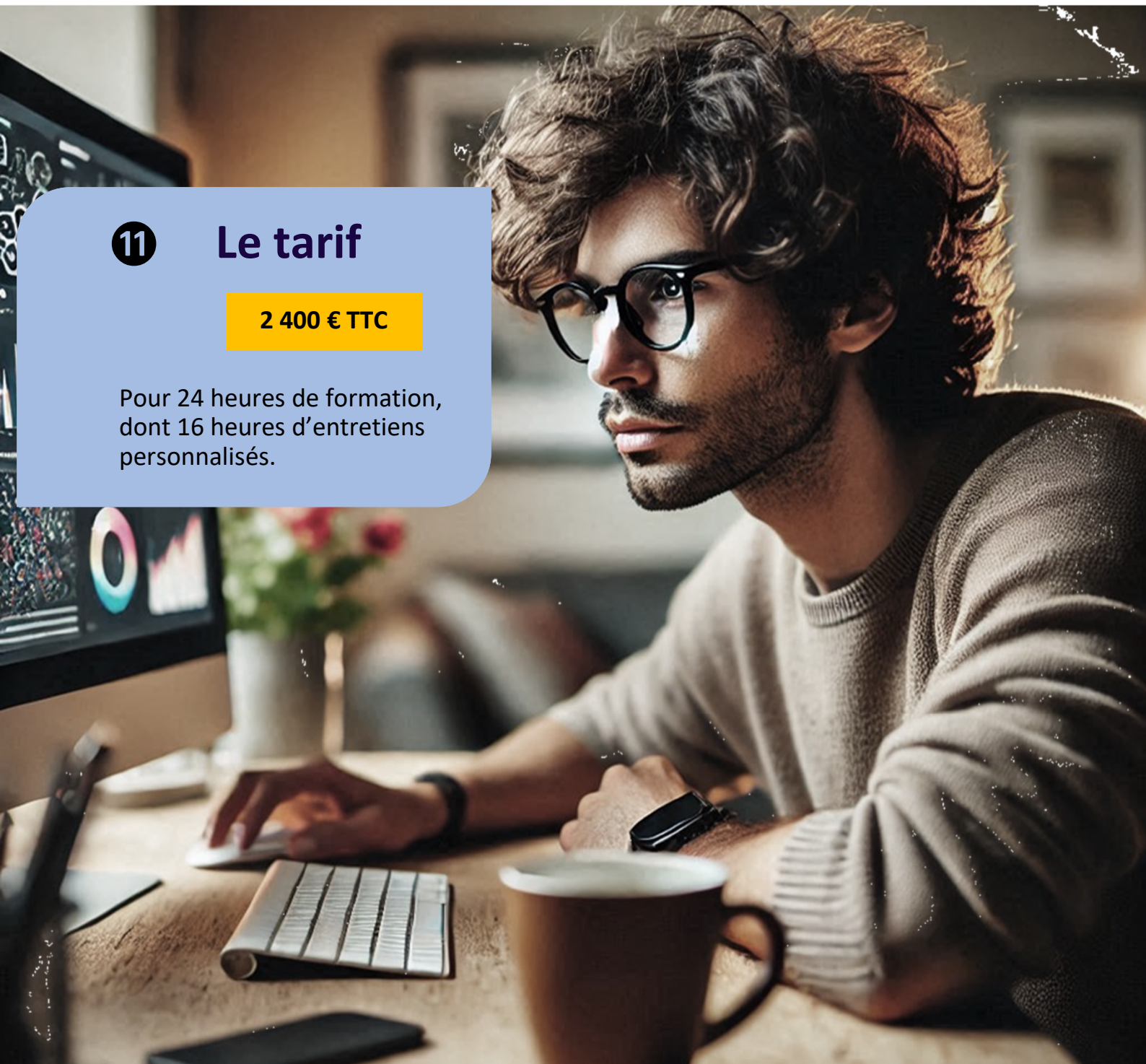
La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un **délaï minimum de 14 jours calendaires**.

Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

11 Le tarif

2 400 € TTC

Pour 24 heures de formation, dont 16 heures d'entretiens personnalisés.





1 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le bilan de compétences peut être financé par le Compte Personnel de Formation, communément appelé CPF. La demande de financement se fait directement en ligne sur moncompteformation.gouv.fr

La procédure est simple, rapide et confidentielle vis-à-vis de votre employeur. C'est le moyen idéal pour financer votre bilan de compétences.

A 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.

2 – LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être intégralement pris en charge par le Plan de Développement des Compétences de votre employeur : entreprise, association ou collectivités.

3 – FRANCE TRAVAIL

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide individuelle à la formation (AIF). Parlez-en à votre conseiller

4 – FINANCEMENT PERSONNEL

Vous financez vous-même votre bilan de compétences

5 – AUTRES SOLUTIONS

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.



NOUS CONTACTER

Céline MICHEL
cmichel@abeecom.fr
06.63.34.50.93

