

# PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Bilans de Compétences Code de Déontologie Articles R. 6322-32 à 60 du code du Travail.

## Public

Tout public désireux de faire un point sur sa carrière professionnelle

- Réfléchir à une reconversion
- Souhaitant être accompagné dans une transition professionnelle
- Etant en inaptitude et/ou en situation de handicap

Prérequis savoir lire et écrire

## Durée

- 24H sur une amplitude de 12 à 16 semaines
- Fréquence des rendez-vous : hebdomadaires
- 7 entretiens, en face à face ou en visio-conférence
- Durée des rendez –vous : de 1 h 30 à 3 h 00
- Nombre d’heures en face à face : 18 heures
- 6 heures de travail individuel
- Le temps consacré à chaque phase est variable selon les besoins de chacun

## Tarif et financement 1500€ TTC

Si la demande est :

- A l'initiative du salarié : celui-ci il mobilise son compte personnel de formation (CPF - prise en charge à 100%)
- A l'initiative du demandeur d'emploi : faire la demande auprès de Pôle Emploi
- A l'initiative de l'entreprise : le financement peut se faire sur le plan de formation

## Planification

Dès l'obtention de l'accord de financement

## Objectifs

- Mener des réflexions stratégiques sur sa carrière (ne pas mettre en gras)
- Évoluer professionnellement
- Préparer une reconversion professionnelle
- Savoir définir ses savoir-faire et savoir-être, ainsi que ses intérêts et motivations
- S'approprier ses compétences professionnelles et extra-professionnelles
- Mettre en valeur ses Soft Skills
- Valider un projet professionnel

- Développer sa capacité à proposer une offre de services (ne pas mettre en gras)
- Savoir se présenter lors d'un entretien
- Connaître les méthodologies pertinentes de recherche d'emploi

### Par Qui ?

L'équipe d'ACORE est constituée de psychologues, formateurs consultants, coachs et médecins du travail, ayant tous une forte expérience dans le domaine de la formation, du conseil et de l'accompagnement. Nous disposons d'un ensemble d'outils nous permettant d'effectuer au mieux les accompagnements, de l'élaboration de projet jusqu'au suivi.

Les consultants, coachs d'ACORE ont une expérience professionnelle en entreprise (secteur privé et public) et en cabinet de conseil. Passionnés par l'accompagnement et le développement personnel, ils attachent une grande importance à chacun et s'adaptent aux besoins des personnes.

Ils les mobilisent dans la reconnaissance et la mise en lumière de leurs points forts et les accompagnent efficacement dans leur positionnement dans le monde du travail

## Le bilan de compétences comprend trois phases

### 1° Une phase préliminaire (2H) qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins
- De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre

### 2° Une phase d'investigation (12H):

Cette phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

#### **Modalités :**

- Elle se déroule sur 6 entretiens au cours desquels sont explorés en détail le parcours, les compétences, les expériences, les intérêts professionnels, la typologie de personnalité, les valeurs et les motivations.
- Seront également explorées les pistes professionnelles et engagé le travail de recherches personnelles.
- Lors de ces entretiens le consultant invite le bénéficiaire à expliciter, donner des exemples, mettre en perspective, faire ressortir les points positifs et les points négatifs ;
- L'enjeu est de faire prendre du recul, de mettre des mots sur son expérience, ses compétences, de faire émerger des liens entre les événements du parcours, les compétences, les valeurs et les motivations pour redonner du sens.

- C'est une étape de réflexion intense où le bénéficiaire prend conscience de ses ressources et comprends les changements opérés et par quoi ils se sont déclenchés.
- Le bénéficiaire s'approprie des savoir-faire et des savoir-être dont il n'a plus conscience et porte un nouveau regard sur son travail.
- La confrontation avec la réalité des pistes professionnelles qui ont émergé permet de mesurer l'écart entre le contexte présent et les pistes métiers.
- L'attitude du consultant est de rassurer le bénéficiaire quant à ses capacités de changements ou d'évolution tout en restant réaliste.

### 3° Une phase de conclusion : 4 h

- Cette phase se déroule sur 2 entretiens qui ont pour objectif de valider un projet professionnel.
- Le plan d'action est élaboré en détail pour chaque piste professionnelle et prévoit les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet, le cas échéant d'un projet de formation
- Un document de synthèse rédigé par le consultant est proposé au bénéficiaire, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire, ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- Cette synthèse l'aide à prendre le recul nécessaire sur son parcours, ses attentes, et facilite la prise de décision
- Les consultants restent disponibles pour les personnes qui le souhaitent au-delà des 6 mois prévus pour l'entretien de suivi

### Le cadre du bilan de compétences

- Règles déontologiques applicables aux Centres de Bilans de Compétences
- Les objectifs du bilan de compétences et ses champs de compétences
- Attention : obligation de moyens mais pas de résultats

### Méthodologie du Bilan de Compétences

- Rôles respectifs praticien/bénéficiaire
- Méthodologie générale et structure du bilan de compétences
- Méthodologie de l'entretien préliminaire, obligations d'informations du praticien
- Méthodologie et objectifs de l'entretien de diagnostic ;
- Écoute bienveillante et analyse de la demande,
- Vérifier l'écologie du bilan, les critères de satisfaction du bénéficiaire
- La motivation ; analyse de l'expérience du salarié
- Méthodologie de la phase d'investigation et de restitution des tests
- Méthodologie de la synthèse et de la restitution du bilan de compétences Article R. 6322-38 du code du travail

### Les outils référencés

- Questionnaires de personnalité
- Inventaires d'intérêts
- Tests d'aptitudes spécifiques
- Tests d'intelligence générale
- Questionnaires d'auto-évaluation