Mieux se connaître pour se faire reconnaître



La démarche de bilan de compétences

Sans prérequis, et accessible à toute personne motivée par la démarche, le bilan de compétences « permet 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 (Article L 6313-4 du Code du travail).

Vous souhaitez évoluer professionnellement ? Vous envisagez une reconversion, et pourquoi pas monter votre propre entreprise ? Vous voulez vérifier ou valider un projet professionnel ? Vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi ?

La démarche de bilan de compétences vous permettra de favoriser votre évolution professionnelle.

1. Objectifs de la démarche de bilan de compétences

Le bilan de compétences permet de :

- ✓ **Identifier vos compétences professionnelles, vos capacités personnelles, vos intérêts professionnels, vos valeurs**

- ✓ **Faire le point sur votre évolution professionnelle**
  (Analyser vos expériences de vie et de travail – Anticiper un changement – Vous projeter dans l'avenir)

- ✓ **Vous orienter**
  (Elaborer et/ou valider un projet professionnel – Etudier des pistes d'évolution de mobilité interne/externe – Déterminer un plan d'action pour concrétiser votre projet)

- ✓ **Vous former**
  (Définir vos besoins de formation par rapport à un objectif de qualification et/ou un projet professionnel – Préparer la validation de vos acquis pour obtenir plus rapidement un titre ou un diplôme)

- ✓ **Valoriser vos compétences**
  (Vous situer par rapport au marché du travail - Valoriser votre candidature)

2. Modalités

Public : Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis. Il est accessible à tous les travailleurs du secteur public comme du secteur privé. Il est également accessible aux membres d'une profession libérale, indépendants, intermittents, chefs d'entreprise, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Un **entretien préalable, entièrement gratuit, et sans engagement (45 mn – 1 h)** vous sera proposé ; il permettra d'analyser votre situation et d'identifier la prestation qui vous correspondra le mieux. Cet entretien peut se réaliser en présentiel, par téléphone, ou en visio-conférence.

Le conseiller en bilan de compétences qui réalise ce premier entretien vous accompagnera tout au long du bilan afin de construire une relation de confiance, gage de réussite pour les étapes suivantes.

3. Déroulement, durée et méthodes

La prestation s'effectue sur une **durée de 24 h maximum**, réparties sur **2 à 3 mois.**

Le bilan de compétences est une démarche modulaire, adaptée à vos besoins. Il peut s'effectuer sur le temps de travail (avec l'accord de votre employeur) ou en dehors du temps de travail.

Le délai entre votre demande d'information sur le bilan de compétences et le début de la prestation est de 3 à 4 semaines. (Compte tenu des modalités d'obtention du financement, et de l'organisation des séances de votre prestation).

Le bilan de compétences se déroule selon une alternance d'entretiens individuels avec votre conseiller en bilan de compétences, et de démarches et travaux personnels.

3.1 Les 3 phases du bilan et l'organisation des séances

Chaque séance dure en moyenne 2 heures. En fonction de vos besoins et du rythme que vous souhaitez, il faut compter 5 à 7 séances.

Ces séances sont espacées de 2 à 3 semaines (sur une durée de 3 à 4 mois), en fonction de vos priorités et contraintes personnelles et/ou professionnelles.

Un temps de travail, de démarches et de réflexion est à prévoir entre les séances.

La phase préliminaire – 1 séance

Durant cette première étape, le conseiller en bilan de compétences ajuste la méthodologie à votre situation et vos besoins.

La phase préliminaire a pour objectif de :

- Vous informer sur la démarche du bilan de compétences : déroulement, organisation, techniques, méthodes et outils utilisés …
- Confirmer votre engagement
- Analyser votre parcours et votre demande, concernant le bilan de compétences : circonstances, attente et objectifs
- Vérifier la pertinence du bilan par rapport à votre demande

Méthodes mobilisées : Entretien semi-directif, contrat d'engagement, grille APS (analyse partagée de la situation), auto-évaluation …

La phase d'investigation – 3 à 4 séances

La phase d'investigation a pour objectifs de :

- Analyser vos motivations, valeurs, intérêts professionnels, votre personnalité, et votre comportement au travail
- Identifier vos compétences, connaissances ainsi que vos aptitudes personnelles et professionnelles.
- Explorer les perspectives professionnelles compatibles avec vos aspirations, vos compétences, et le marché de l'emploi (exploration des métiers et des offres d'emploi, travail de documentation et d'enquêtes professionnelles)

Méthodes mobilisées : Portefeuille de compétences, tests/questionnaires sur les intérêts professionnels, les valeurs, la personnalité, logiciel d'orientation professionnelle, enquêtes-métiers …

La phase de conclusion – 1 à 2 séances

Cette phase de conclusion doit permettre de :

- Déterminer votre(vos) projet(s) professionnel(s), tout en identifiant vos atouts et axes de progression pour chacune des perspectives
- Etablir un plan d'action précis pour la mise en œuvre des projets (formation, évolution interne, démarches de recherche d'emploi, CV, lettre de motivation …)
- Elaborer la synthèse de votre bilan de compétences

Méthodes mobilisées : Entretien semi-directif, plan d'action, document de synthèse …

3.2 Modalités d'évaluation

Un document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences.
Une attestation de présence et un certificat de réalisation témoignent du déroulement de la prestation.

À la fin de la prestation, une évaluation des acquis et un questionnaire d'évaluation de la prestation permettent de mesurer l'atteinte des objectifs, et d'évaluer le degré de satisfaction des bénéficiaires de bilans de compétences.

Un entretien de suivi, réalisé 6 mois après la fin du bilan de compétences, permet de faire le point sur l'état d'avancement du projet, et d'adapter le plan d'action si nécessaire.
Un questionnaire de satisfaction à 6 mois permet également de mesurer l'avancée des actions effectuées par le bénéficiaire, d'évaluer sa satisfaction, ainsi que d'apporter suggestions et remarques éventuelles, permettant d'améliorer la démarche de bilan de compétences.

4. Moyens

Le bilan de compétences est réalisé lors d'entretiens individuels personnalisés, avec une écoute active et bienveillante.

Différents outils sont utilisés, permettant d'évaluer les compétences, valeurs et intérêts, de connaître le marché de l'emploi, et de définir et construire son ou ses projets professionnels.

5. Accessibilité

Toute personne doit pouvoir être en mesure d'effectuer un bilan de compétences, et ce, quelle que soit sa situation.

Si vous êtes en situation de handicap, nous vous accueillons de manière adaptée dans nos locaux et vous proposons un aménagement personnalisé de la prestation, suite à un entretien avec notre référente handicap.

6. Tarif

Formule « Elan Pro » (18 heures)
Pour confirmer un projet professionnel déjà défini
1400 € TTC

Formule « Talent Pro » (24 heures)
Pour explorer et définir un projet professionnel
1600 € TTC

51, rue Alexandre Blanc 84000 AVIGNON

Numéro de déclaration d'activité : 93840098684

Votre référent Bilan de compétences Méditerranée Formation

Monsieur Camille PIETRI
04 32 75 13 20
c.pietri@medfo.fr