



BILAN DE COMPÉTENCES - MODULE « EXPLORE »

PROGRAMME DE FORMATION

Table des matières

1	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES.....	3
2	PUBLIC VISÉ	3
3	CONNAISSANCES PRÉALABLES REQUISES	3
4	ORGANISATION ET DURÉE	4
5	MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES	4
6	DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA FORMATION	5
6.1	Dispositif de suivi.....	5
6.2	Dispositif d'évaluation.....	5
6.3	Moyens permettant de suivre l'exécution de la formation et d'en apprécier les resultats	5
7	CONTENU DETAILLÉ DE LA FORMATION	6
7.1	Phase préliminaire : 1h.....	6
7.2	Phase d'investigation : 11h	6
7.3	Phase de conclusion : 3h	7
7.4	Entretien de suivi à 6 mois	7
8	L'EQUIPE DE FORMATION	7

Le bilan de compétences répond aux questions pour une bonne gestion de carrière et un épanouissement professionnel.

Le bilan de compétences permet de faire un point sur sa carrière, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, que ce soit pour aider à définir ou pour appuyer un projet d'évolution professionnelle ou de formation. Il permet de révéler les potentiels.

1 OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les objectifs pédagogiques du bilan de compétences sont :

- Etablir une analyse factuelle du parcours personnel et professionnel (formations, expériences, compétences) afin d'identifier et de valoriser les compétences transférables et repérer les potentialités.
- Travailler sur sa personnalité professionnelle : évaluer les connaissances et acquis axes forts de sa personnalité professionnelle, identifier et évaluer ces centres d'intérêt professionnels, engager une réflexion sur les motivations et les priorités.
- Eclairer les pistes professionnelles : définir ou confirmer des domaines d'activité potentiels, définir ou confirmer un ou plusieurs projets professionnels, évaluer les moyens à mettre en œuvre (moyens disponibles et moyens à développer) pour atteindre l'objectif professionnel.

2 PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétence s'adresse à toute personne active qui se questionne sur son évolution professionnelle, notamment :

- les salariés du secteur privé ou du secteur public
- les demandeurs d'emploi,
- les particuliers,
- les indépendants.

3 CONNAISSANCES PRÉALABLES REQUISES

Aucune connaissance préalable n'est requise pour cette formation.

Les prérequis demandés pour que cette démarche de formation soit pertinente sont :

- que le bénéficiaire soit volontaire dans cette démarche de formation
- que l'objectif du bilan soit validé lors d'un entretien préalable

4 ORGANISATION ET DURÉE

Délai d'accès :

En moyenne 10j ouvrés avant le début de la formation sous condition de la validation de la prise en charge (durée estimée entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation).

Accessibilité :

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Notre organisme tente de donner à tous les mêmes chances d'accéder ou de maintenir l'emploi.

Nous pouvons adapter certaines de nos modalités de formation, pour cela, nous étudierons ensemble vos besoins. Pour toutes questions, merci de contacter notre référent Mehdi Miali (mehdi.miali@rhizam.fr).

Durée de la formation :

Le bilan de compétences est réalisé sur la base de 15 heures en face à face auxquelles s'ajoutent : le travail personnel inter-séances, les tests, les questionnaires et les enquêtes métiers.

La durée totale du bilan est de 24h.

Rythme des séances :

Les séances en face à face, d'une durée de 1h à 2h, sont réparties sur une période de 10 à 12 semaines. Elles sont complétées d'un entretien de suivi 6 mois après la fin du bilan.

Mode d'organisation pédagogique :

Les séances sont réalisées en présentiel et/ou en distanciel (visioconférence), selon les modalités retenues conjointement.

Type de parcours de formation : Individuel

Sanctions de la formation :

La fin de la démarche de formation est sanctionnée par une *Synthèse Bilan de compétences*.

Tarif de la formation (exonéré de TVA -Art.261.4.4a du CGI) :

1 950€ HT si financement CPF & Pole Emploi,

1 750€ HT si financement personnel,

2 400€ HT pour les salariés en entreprise avec le plan de développement des compétences.

5 MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre :

- Approche mixte alternant entretiens individuels centrés sur la personne, travail tutoré, tests, questionnaires, enquêtes métiers et recherches documentaires
- Support d'accompagnement : carnet de bord de bilan
- Apports méthodologiques (recherche d'informations, enquêtes et démarches)

Moyens techniques :

- Bureau individuel pour garantir la confidentialité des échanges (séances en présentiel)
- Outil informatique pour réalisation des visioconférences (séances en distanciel)

6 DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

6.1 DISPOSITIF DE SUIVI

Lors de chaque séance de bilan de compétences, une feuille de présence est signée par les stagiaires et les formateurs.rices.

Une attestation de réalisation est remise au stagiaire et au financeur en fin de bilan de compétences.

6.2 DISPOSITIF D'ÉVALUATION

Le moyen d'évaluation des acquis est mis en œuvre au travers d'un document retraçant le parcours du bilan.

Une synthèse est co-construite en fin de démarche. Cette synthèse, nommée Synthèse Bilan de compétences, appartient au seul bénéficiaire et ne peut être transmise à un tiers qu'avec un accord écrit préalable de sa part.

Deux grilles d'évaluation sont fournies au bénéficiaire au cours de la démarche :

- Une grille d'évaluation à chaud en fin de bilan de compétences,
- Une grille d'évaluation à froid 6 mois après la fin du bilan de compétences.

6.3 MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXECUTION DE LA FORMATION ET D'EN APPRECIER LES RESULTATS

Un entretien de suivi entre le bénéficiaire et le formateur sera réalisé 6 mois après la fin du bilan de compétences.

7 CONTENU DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

Le bilan de compétences se décompose en 3 phases de travail : phase préliminaire, phase d'investigation et phase de conclusion, ayant chacune des objectifs spécifiques.

7.1 PHASE PRELIMINAIRE : 1H

- Présentation de la structure RHIZAM et du consultant
- Analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire et/ou du donneur d'ordre
- Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définition conjointe des modalités du déroulement du bilan et du calendrier prévisionnel
- Remise du livret d'accompagnement
- Confirmation d'engagement du bénéficiaire dans la démarche

7.2 PHASE D'INVESTIGATION : 11H

7.2.1 DIAGNOSTIC DE CARRIERE ET COMPETENCES 4H

- Analyse du parcours professionnel et de formation
- Identification de l'ensemble des compétences clés et de leur transférabilité, avec élaboration du portefeuille de compétences
- Etat des lieux de toutes les expériences professionnelles et de la situation problématique
- L'enjeu de cette étape est la prise de conscience de ses compétences, des atouts et du degré de satisfaction/insatisfaction du poste actuel.

7.2.2 CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT 4H

- Bilan personnel et professionnel : intérêts personnels et professionnels, systèmes de valeurs, motivation professionnelle. Production d'un travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.
- Passation et restitution des tests de personnalité
- Mise en perspective du parcours professionnel et du bilan personnel.

7.2.3 OUVERTURE DES POSSIBLES 3H

- Mise en évidence du potentiel du bénéficiaire :
 - Identification des points forts et des axes d'amélioration
 - Détermination de perspectives d'évolution professionnelle
- Approfondissement des pistes métiers/fonctions adaptées aux compétences, à la motivation et à la personnalité du bénéficiaire :
 - Analyse des écarts entre chacune des pistes et la situation du bénéficiaire
 - Construction d'une méthodologie d'enquête permettant la validation de ces projets
- Exploration des familles de métier, en identifier l'accessibilité et en mesurer les écarts (étude du marché de l'emploi et analyse des offres d'emploi)
- Poursuite et enrichissement de sa réflexion par un travail d'enquête métier pour confronter son ou ses projets à la réalité du terrain

7.3 PHASE DE CONCLUSION : 3H

- Elaboration et formalisation du plan d'action 2h
 - Exploitation des éléments d'enquête et synthèse des démarches effectuées
 - Mise en valeur du projet « porteur » et définition des projets alternatifs
 - Analyse des contraintes et des motivations liées à ce(s) projet(s)
 - Détermination des perspectives à moyen et long terme
- Validation / Restitution 1h
 - Elaboration concertée du document de synthèse par le consultant et le bénéficiaire
 - Résumé des circonstances et du déroulement du bilan
 - Présentation détaillée des projets professionnels du bénéficiaire et des étapes de leur mise en œuvre
 - Information par le consultant sur la confidentialité dont fait l'objet ce document
 - Information par le consultant sur la possibilité d'un entretien à 6 mois

7.4 ENTRETIEN DE SUIVI A 6 MOIS

- Mesure des écarts et réajustements,
- Conseils sur le plan d'action
- Mail ou sms de rappel est envoyé 10 à 15j avant la séance de suivi

8 L'EQUIPE DE FORMATION



Fondateur et Dirigeant de RHIZAM, Mehdi MIALI coach professionnel certifié est aussi formateur et consultant en gestion de carrière, il accompagne les transitions professionnelles en interne et externe de l'entreprise. Fort de plus de 15 ans d'expériences dans l'industrie automobile en tant que manager d'entité et responsable de gestion de projets, il met aujourd'hui ses compétences d'analyse et de structuration au service des personnes en évolution ou transition professionnelle. Soucieux du détail et de la concrétisation de vos projets, il mettra sa bienveillance et son écoute au profit de l'atteinte de vos objectifs professionnels.

Document mis à jour le : 01/09/21