



France-Luxembourg

Objectifs :

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié(e) (du secteur privé comme du public), demandeur(euse) d'emploi ou entrepreneur(euse) ; d'identifier ses aspirations et d'analyser ses compétences afin de déterminer un projet d'évolution professionnel et, le cas échéant, de formation.

Chacun va pouvoir prendre conscience de ses besoins, ses valeurs, ses croyances, ses limites mais aussi faire le point sur ses compétences et talents.

C'est bien l'analyse des compétences (savoir-faire comme savoir-être, « soft skills ») qui permettra, dans le cadre d'un accompagnement individuel, d'explorer le « champs des possibles » et d'accompagner le (a) bénéficiaire dans un processus de choix et de construction de projet.

Le bilan de compétences est un outil de projection professionnelle. Il va permettre de développer les aptitudes, de travailler « les axes d'améliorations » et de piloter une carrière de façon autonome

Les points forts de cet accompagnement et compétences visées

Praticienne en Bilan de Compétences certifiée et spécialisée dans la gestion de carrière et l'insertion professionnelle, j'accompagne les personnes soucieuses du développement de leurs performances.

Ma large expertise, me permet de accompagner les bénéficiaires dans une démarche de progrès efficace et durable, via le bilan de compétences.

Le bilan de compétence va permettre de développer la capacité à prendre des décisions tout en :

- Renforçant la posture professionnelle
- Définissant une orientation claire et adaptée
- Planifiant sa carrière avec cohérence
- Ayant une meilleure connaissance et confiance de SOI
- Identifiant les axes d'amélioration
- Mettant en évidence et exploitant les talents

Il va également permettre d'analyser plus aisément le marché du travail sur le bassin d'emploi visé, de détecter les compétences recherchées par les employeurs ; mais aussi identifier les différents dispositifs de formation qui pourrait permettre au (à la) bénéficiaire de monter en compétences.

L'accompagnement personnalisé va permettre de fixer un objectif (réaliste et réalisable) et de faire émerger les solutions qui s'y affèrent.

L'accompagnement va donc mélanger réflexion, échange, feedback, selon les besoins du (de la) bénéficiaire en lui permettant à la fois de monter en compétence mais aussi de gagner en efficacité au quotidien.

Résultats attendus

Le bilan de compétences permettra au (à la) bénéficiaire :

- De pouvoir échanger en toute transparence sur lui (Elle), ses projets, ses envies
- De prendre du recul vis à vis de sa situation actuelle et son environnement
- De pouvoir s'investir dans un travail objectif de réflexion sur son parcours et son avenir
- De travailler sur ses motivations, ses valeurs, ses atouts, ses points d'amélioration
- De définir un projet réaliste, spécifique, mesurable, atteignable, fait pour lui (Elle).
- D'équilibrer son parcours professionnel dans son parcours de vie.
- D'appréhender les contraintes de son projet et du marché du travail
- De prendre confiance en lui (Elle) et en son potentiel
- D'identifier les meilleures alternatives

Publics visés

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences comme les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi (la demande peut être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou encore de Cap Emploi) mais aussi les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc. ...)

Pour les fonctionnaires, il existe des textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés, n'hésitez pas à nous contacter.

Cadre légal et réglementaire

"Quels sont les objectifs des bilans de compétences ?

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre 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 (Art. L. 6313-4 CT).

Quel est le cadre légal et réglementaire lié aux bilans de compétences ?

Le bilan de compétences (...) comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les 3 phases suivantes :

1° **Une phase préliminaire** qui a pour objet :

- a) d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- b) de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- c) de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan,

2° **Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives,

3° **Une phase de conclusion** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- b) de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- c) de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences. (Art. R. 6313-4 CT)

Les employeurs ne peuvent pas réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés (Art. R. 6313-5 CT)
Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (Art. L. 6313-4 CT)

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences (Art. R. 6313-6 CT)

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. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant 1 an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au 3ème alinéa de l'article L. 6313-4 [phase de conclusion] aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation (Art. R. 6313-7 CT)

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre (Art. L. 6313-4 CT)

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences"

Moyens pédagogiques et méthodologie

Durant toute la durée de la prestation, le(a) bénéficiaire sera accompagné(e) par un(e) formateur (trice), et il(elle) sera amené(e) à utiliser les outils suivants :

Un accompagnement personnalisé : pour approfondir la connaissance de soi dans la recherche de valeurs professionnelles et/ou personnelles et travailler la confiance et l'estime de soi

Des tests spécialisés : Test de centres d'intérêts, test de personnalité, test d'évaluation des compétences et « soft skills »

Une expertise métier : Connaissance du marché de l'emploi (y compris transfrontalier Luxembourg), connaissance des métiers et des formations, maîtrise des différents dispositifs de financement.

Le logiciel « Transférance » : Logiciel d'analyse et de transfert de compétences. Il identifie les compétences individuelles et les projette en métiers. Sa spécificité : un référentiel Métiers-compétences national et une grille de « 74 compétences transférables », transversales à l'ensemble du tissu professionnel français.

Les questionnaires : questionnaire sur les valeurs, les besoins, la confiance en soi ou encore l'estime de soi

Les enquêtes-métiers : elles ont pour but de rencontrer et d'interviewer des professionnels exerçant dans le métier visé afin d'en connaître plus sur ledit métier et d'être confronté à la « réalité terrain »

La rédaction de document de synthèse : il va s'agir de structurer les critères de qualité recueillis tout au long de l'accompagnement en reprenant le projet, en mettant en exergue les qualités pour mener à bien le plan d'action Co-construit.

Le déroulement

Notre bilan de compétences respecte les 3 phases inscrites dans les décrets de loi en vigueur (Art. R. 6313-4).

La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire.

PHASE 1 : PHASE PRÉLIMINAIRE

Analyser la demande du (de la) bénéficiaire

Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin du (de la) bénéficiaire (nombre d'heures, les outils à mettre en place, les modules)

Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

PHASE 2 : INVESTIGATION

Comprendre le fonctionnement, la personnalité, la communication, la relation aux autres, avec l'environnement, les choix, les valeurs de la personne accompagnée

D'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels ;

D'identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer les connaissances générales

De déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.

Cette phase conduit à vérifier la pertinence des projets et à élaborer si besoin une ou plusieurs alternatives.

QUESTIONNAIRES ET TESTS

Questionnaires d'évaluation - Tests de personnalité - Questionnaires de compétences - Questionnaires de motivation

TRAVAIL PERSONNEL

Recherche documentaire - Étude du marché de l'emploi - Rédaction d'une synthèse de projet

PHASE 3 : CONCLUSION ET PLAN D'ACTION

S'approprier les résultats recueillis et détaillés de la phase d'investigation

Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets

Définir des modalités et étapes pour mener à bien le ou les projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire du bilan de compétences

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail dédié sur la plateforme Parcouréo (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux réservés aux enquêtes métiers ne sont pas comptabilisés dans la durée totale du bilan de compétences.

Conditions de réalisation du bilan de compétences

L'accompagnement à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur l'utilisation du logiciel « Transférance » via la plateforme parcouréo.

Le nombre de module varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Différents modules pour traduire en métiers son potentiel compétences ou son expérience professionnelle ; ainsi que l'exploitation de différents scénarios possibles en fonction du vécu et des besoins de chacun.

Les modules contiennent des questionnaires d'auto-évaluation, des scénarios à exploiter et une base de données à lire et découvrir. Les modules à travailler sont remis à la fin des entretiens ; le(a) formateur(trice) évaluera en fonction de l'avancée de la phase d'investigation d'ouvrir en temps voulu les modules concernés. Le(a) formateur(trice) donnera les consignes à l'oral et naviguera sur le logiciel avec le(a) bénéficiaire afin de le(a) familiariser avec l'interface.

Le (a) bénéficiaire travaillera ensuite en toute autonomie sur le module et l'exploitation sera vue avec le(a) formateur(trice) à la prochaine session.

Chaque bénéficiaire aura un compte de créer sur Transférance et aura accès à son profil pour une durée de deux années.

Accompagnement et assistance pédagogiques et techniques

L'accompagnement et l'assistance seront assurés par le(la) même formateur (trice) que celui qui réalise le bilan de compétences.

L'accompagnement et l'assistance se feront par mail, ou encore par téléphone. Les coordonnées du (de la) formateur (trice) seront remis au (à la) bénéficiaire au démarrage de la prestation

Le (la) formateur (trice) doit apporter une réponse sous 48h. En cas d'impossibilité de joindre le(la)formateur(trice), et passé ce délai, le(la) bénéficiaire pourra prendre contact avec le (la) responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le livret d'accueil.

Reveal skills s'assure que le (la) formateur (trice) dispose des compétences pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance.

Méthodes d'évaluations : Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et de ses résultats

A l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences sera remise au (à la) bénéficiaire

Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire signera une attestation de présence

A l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplira un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation

Six mois après la fin de la prestation, le (la) formateur(trice) prendra contact avec le(la) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins éventuels et ses réussites au cours d'un entretien (en présentiel ou par téléphone)

Personnes en situation de handicap

La prestation est ouverte à tout public et toutes les situations de handicap seront prise en compte dans la limite des compétences, des moyens et matériels proposés dans le cadre de la formation dispensée,

Dans le cas où Reveal skills ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains pouvant répondre à la demande du (de la) bénéficiaire en situation de handicap, alors ce(tte) dernier(ère) sera orienté(e) vers le(a) référent(e) handicap de Reveal skills, soit vers un organisme partenaire de Reveal skills.

Modalités et délais d'accès

Toute demande de bilan de compétences s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant Net de Taxes de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis sera transmis sous format électronique par courriel ou par voie dématérialisée par le biais des applications moncompteformation.gouv.fr et kairos.

La prestation, après acceptation du devis et signature de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires. Renseignez-vous auprès du (de la) formateur (trice) référent(e) pour mettre en place de planning du bilan de compétences.

Financement du bilan de compétences

***Tarif de la prestation 1800 euros net de Taxes.** Cette offre de formation est éligible au CPF* (*compte personnel de formation). Vous pouvez demander un devis par téléphone en appelant le 07.69.03.69.09 ou par mail à l'adresse suivante s.mellouli@revealskills.com*

