

**Programme Pédagogique
Mon Bilan de Compétences**

Durée : 24 heures (12 heures en RDV individuel et 12 heures de travail personnel)		Nombre de participant : 1
Public concerné :	Tous publics	
Délais d'accès :	Aucun	
Objectifs du bilan de compétences et cadre :	<p align="center">Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations - Définir son projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation - Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière <p align="center">3 phases :</p> <p align="center"><u>Phase 1 : la phase préliminaire :</u> analyse de la demande et du besoin, détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin, définir les modalités du déroulement du bilan</p> <p align="center"><u>Phase 2 : la phase d'investigation :</u> construire un projet professionnel et en vérifier la pertinence ou élaborer une ou plusieurs alternatives</p> <p align="center"><u>Phase 3 : la phase de conclusion :</u> S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et favoriser la réalisation du ou des projets, prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi</p>	
Prérequis :	Aucun	
Profil du consultant en bilan de compétences :	20 d'expérience dans les RH France et international au sein d'entreprises privées & coach certifiée (Christine Martin)	
Méthodes pédagogiques :	Utilisation de supports, questionnaires Echanges, écoute active du formateur Cas pratiques en lien avec les besoins de la personne bénéficiaire	
Modalités d'évaluation :	Echanges en fin de session afin de connaître le retour du bénéficiaire Document d'évaluation à compléter	
Personne en situation d'handicap :	Ce bilan peut être adapté selon les besoins, nous contacter pour étudier les possibilités et leurs mises en place.	
Complément d'informations concernant le cadre légal et réglementaire	<p><u>Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?</u> Toute personne active, notamment : les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi, les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.</p> <p><u>Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?</u></p> <p>Il permet : d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ; de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.</p> <p><u>Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?</u> Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.</p> <p>Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé. Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.</p> <p>Textes de références : Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail. Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-compétences</p>	
	Objectifs pédagogiques	Méthodes / Outils
Phase 1	RDV 1 Clarifier son objectif (analyse de la demande et du besoin) Expliquer le bilan de compétences Détermination du format et définition des modalités du bilan avec le bénéficiaire	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage'
Phase 2	RDV2 Mieux se connaître (comprendre ses modes de fonctionnement, comment les autres nous perçoivent, notre processus de décision, s'approprier ce qui fait la différence, notre valeur ajoutée, comprendre ce qui peut causer nos pertes d'énergie, découvrir ses potentialités)	Debriefing du questionnaire complété par le bénéficiaire Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage'
Phase 2	RDV3 Mieux se connaître (identification et analyse de vos compétences, vos motivations, votre stratégie du succès, vos valeurs)	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage'
Phase 2 (transition phase 3)	RDV4 Définition et investigation de pistes professionnelles, de leur pertinence Analyse des retours du 360° feedback	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage'
Phase 3	RDV5 Analyse des investigations, appropriation des résultats détaillés, recensement de vos moyens de réussite, explicitation de vos besoins et les moyens d'y répondre - Définition d'un projet en particulier	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage', votre CV
Phase 3	RDV6 Validation du plan d'action Revue du CV, préparation aux entretiens, pitch, réseaux sociaux	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage', entraînement / jeu de rôles suivant les besoins
Phase 3	RDV7 Bilan RDV à 6 mois à prévoir	Echanges, écoute active, support 'votre carnet de voyage' Remise de la synthèse Remise du certificat de réalisation

Nous contacter pour recevoir un devis personnalisé : christine.martin@humandeclic.fr