Contenu et déroulement du bilan de compétence

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

*(Articles L. 6353-1 et suivants du code du travail)*

1. **Objet de la convention**

La convention a pour objet la réalisation d’un bilan de compétences (ci-après la « formation ») par l'organisme de formation dans les conditions fixées par les articles suivants.

1. **Nature et caractéristiques de la formation**
   1. **Nature de l’action de formation**

La formation s'inscrit dans le cadre des actions de formation prévues par les articles L.6313-1 et L.6313-9 du Code du Travail. Elle est relative :

* A la préformation et la préparation à la vie professionnelle,
* A l’adaptation et le développement des compétences des salariés,
* A la promotion professionnelle,
* A la reconversion et à la mobilisation, aide à l’élaboration d’un projet professionnel,
* A l’acquisition, l’entretien ou le perfectionnement des connaissances.
  1. **Effectif concerné par la Formation**

La formation est réalisée à destination des catégories suivantes :

* Demandeurs d’emploi,
* Collaborateurs,
* Chefs de projet,
* Managers d’équipe, dirigeants,
* Toute personne ayant à manager des collaborateurs sans liens hiérarchique directs
  1. **Objectifs de la formation**

La Formation a pour objectif :

A l’issue de cette formation le stagiaire sera capable d’organiser sa démarche d’orientation professionnelle et de conduire les changements nécessaires.

* 1. **Programme, méthodes, moyens pédagogiques et techniques**

Les méthodes et moyens pédagogiques : la formation alterne théorie et mise en situation.

* 1. **Modalités pratiques de réalisation de la Formation**
     1. **Date(s) et durée de la Formation**

La Formation se déroulera selon les modalités suivantes :

**Date(s)** : A partir du 05-01-2021

**Durée**: 24 heures

* + 1. **Lieu(x) de la formation**

L’ensemble de la formation se déroulera : 188 Grande Rue Charles de Gaulle, 94130 NOGENT SUR MARNE.

* + 1. **Nom du formateur**

Nom du formateur : Pascale Baratay-Lhorte

1. **Modalités d’évaluation   
   (et/ou de contrôle des connaissances) de la formation**

Le contrôle de connaissances permettant de vérifier le niveau de connaissances acquis par les stagiaires est effectué selon les modalités suivantes :

* Questionnaire remis en fin de session et corrigé conjointement avec les Stagiaires,
* Mise en situation permettant de vérifier l’aptitude du stagiaire à restituer les connaissances théoriques et pratiques acquises en cours de stage.

**A l’issue de la formation le stagiaire se verra remettre une attestation d’assiduité et de formation, ainsi qu’un certificat de fin de bilan de compétences.**

Programme détaillé du bilan de compétence

|  |  |
| --- | --- |
| Prénom et nom du stagiaire : | Vincent FROMONT |
| Nom de l’entreprise : | La demande est faite à titre personnel |
| Période de formation : | du 5 JANVIER 2021 AU 28 MARS 2021 |
| Durée de la formation : | 24 heures |
| Public visé : | Demandeurs d’emploi  Collaborateurs, chefs de Projet, managers d’équipe, dirigeants, toute personne ayant à manager des collaborateurs sans liens hiérarchique directs |
| Nom du formateur, coach | Pascale Baratay-Lhorte |
| Lieu de formation : | 188 Grande Rue Charles De Gaulle  94130 NOGENT SUR MARNE |
| Niveau de connaissances préalables requis : | Savoir lire et écrire, entendre, parler et comprendre le français.  Connaissance de l’entreprise et de son environnement |
| Objectifs de la formation : | A l’issue de cette formation le stagiaire sera capable d’organiser sa démarche d’orientation professionnelle et de conduire les changements nécessaires. |
| Nature des travaux demandés au stagiaire et temps estimé pour la réalisation de chacun d’entre eux : | La formation alterne théorie et mises en situation : 14 heures pour des tests, questionnaires, entretiens et 10 h de recherche personnelle |

**Objectif**

Le **Bilan de compétences**, est une démarche d’accompagnement professionnel dédiée aux personnes souhaitant apprendre à donner une nouvelle orientation à leur vie professionnelle : évoluer au sein de l’organisation pour laquelle elle travaille, commencer de nouvelles études, entreprendre une démarche de validation des acquis de l’expérience, créer sa propre activité…

Le travail de réflexion et d’analyse mené au cours du travail permet de mieux se connaître : comprendre le fonctionnement et les ressorts de la motivation, identifier et savoir valoriser les ressources personnelles, les compétences, éventuellement repenser la relation au travail, pour donner à sa vie professionnelle un sens plus en rapport avec ses aspirations.

Le cadre du travail effectué permet ainsi de définir et d’organiser un projet professionnel réaliste, le cas échéant un projet de formation, compatibles avec les spécificités de la personne et de l’environnement professionnel.

Conformément à la Loi – L.6313.1 à 11 – Articles R.6322.32 à 63 et R.6321.2 du code du travail.

**Programme**

Le programme du bilan de compétences compte au total 24 heures de travail ; il se déroule sur une période allant le plus souvent de 8 à 10 semaines.

Le bilan comporte 3 phases de travail détaillées en page 3, incluant :

**14 heures d’entretien** dont 1 entretien de suivi après 6 mois

7 séances de travail au total, de 1 à 3 heures.

**10 heures de travail personnel**.

Travail effectué par le bénéficiaire par tous les moyens de son choix, pendant la durée du bilan.

1. **PHASE PRELIMINAIRE**

|  |  |
| --- | --- |
| **OBJECTIF**  **Cette 1re étape a pour objet :**   * d’informer précisément le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques mises en œuvre et des principes d’utilisation des conclusions du bilan * de définir et d’analyser la nature des besoins * de confirmer l’engagement du bénéficiaire | **CONTENU - METHODE**   * Entretien individuel préalable * Signature de la convention de bilan de formation |

1. **PHASE D’INVESTIGATION**

|  |  |
| --- | --- |
| **OBJECTIF**  Cette étape est individualisée selon les besoins de chacun et son contenu évolue en fonction des évènements susceptibles de se produire lors du bilan. Cette phase permet de recueillir tous les éléments nécessaires à la constitution d’un projet réaliste et réalisable. A l’issue de cette phase, le bénéficiaire doit être en mesure de prendre une décision éclairée.  La phase d’investigation permet de :   * Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels * Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles * Déterminer les possibilités d’évolution professionnelle * Rechercher les formations éventuelles | **CONTENU - METHODE**  **Des séances de travail personnalisées** :   * Travail d’investigation et de positionnement par des interviews approfondies sur le déroulement de carrière, les orientations prises, le degré de satisfaction obtenu, les responsabilités prises * Travail d’évaluation au moyen de tests et de questionnaires afin d’élaborer un profil et les premières priorisations * Rencontre de professionnels et collecte d’informations en rapport avec le projet professionnel * Elaboration d’un tableau et/ou d’un portefeuille de compétences et de capacités, synthèse des travaux effectués |

1. **PHASE DE CONCLUSION**

|  |  |
| --- | --- |
| **OBJECTIF**   * Etablir un projet professionnel réaliste et organiser sa mise en œuvre * Accompagner le bénéficiaire du bilan dans la réalisation de son projet. | **CONTENU - METHODE**  Pendant une période de 6 mois le bénéficiaire peut solliciter son chargé de bilan pour un conseil, etc.   * Entretien de suivi à 6 mois |

**Approche et outils**

La réussite de cette formation s’appuie d’abord sur une relation de confiance réciproque, entre la personne bénéficiaire et le formateur. Le choix du formateur par le bénéficiaire du bilan est un acte très important et justifie

le temps consacré à l’entretien préalable et à la réflexion.

**Le cadre relationnel proposé implique :**

* Ecoute, non-jugement, accueil et disponibilité à la situation et aux attentes de la personne

bénéficiaire de la formation

* Confidentialité
* Feedbacks et points d’étape
* Cadre de travail : accueillant, confortable, professionnel

**Exemples d’outils utilisés en bilan de compétences:**

* Document de soutien au récit oral et écrit du parcours professionnel et personnel
* Documents facilitant l’investigation, l’évaluation, la synthèse (tableaux de synthèse, portefeuille des compétences, etc.)
* Outils de coaching professionnel issus des Pratiques Narratives, de l’Orientation Solutions, et d’autres pratiques (PNL, AT, etc.)
* MBTI
* Inventaire des intérêts professionnels-R
* Fiches ROME
* Lieux et sites internet d’exploration des métiers et des formations : par exemple : Onisep, Letudiant, Lesmetiers.net - La Cité des Métiers
* Articles de presse et toutes sources d’information
* Lieux et sites dédiés à l’information sur la formation des adultes en activité (par exemple Cnam.fr)
* Soutien à la réalisation des outils de communication professionnelle
* Soutien à l’activation du réseau professionnel pour échanger concrètement sur les pistes de métiers envisagées avec des professionnels en activité.