



## BILAN DE COMPETENCES CADRES ET CADRES SUPERIEURS

### COMPETENCE VISEE

Accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel, appropriation du parcours, définition des compétences, des aptitudes et des motivations, confrontation du projet à la réalité, re mobilisation professionnelle.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Identifier ses compétences, aptitudes et motivations profondes pour définir son projet professionnel ou un projet de formation ou une mise en place de validation des acquis et de l'expérience (VAE).

Le bilan de compétences pour quoi faire ? :

- Connaître ses possibilités : compétences, potentiels, talents...
- Se connaître : valeurs et intérêts professionnels, comportements, contraintes
- Cerner ses aspirations et motivations professionnelles
- Gérer sa carrière en fonction de ses potentialités d'évolution
- Garder un bon niveau de motivation tout au long de sa carrière
- Éclairer les choix de formation, en faire un véritable investissement

### PHASE 1 - PHASE PRELIMINAIRE

- Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, travail d'investigation intérieure
- Étude des savoirs faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique
- Remise du livret d'accompagnement

### PHASE 2 - PHASE D'INVESTIGATION

#### Partie 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

- Profil professionnel et synthèse de personnalité, aptitudes, points forts et axes d'amélioration. -Étude du parcours de formation : les connaissances
- Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.

#### Partie 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Elaboration du portefeuille de compétences
- Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc
- Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métier, de lieu géographique...)

#### Partie 3 - ETUDE FAISABILITE, HYPOTHESES D'ORIENTATION

- Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle
- Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler

-Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil/type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation

-Recherche documentaire et/ou terrain : enquêtes métiers et échanges avec des professionnels

### **PHASE 3. PHASE DE CONCLUSION**

#### **Partie 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES**

Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation

#### **Partie 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION**

Élaboration d'un plan d'action personnalisé ou plan personnel de progrès (P.P.P.), identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse commentée

### **PHASE DE SUIVI**

Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés

### **MODALITES ET METHODES PEDAGOGIQUES**

-Une analyse des besoins est réalisée lors de la l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation bilan de compétences

-Entretiens individuels (en face-à-face)

-Passation de tests et questionnaires d'auto-évaluation, élaboration d'un portefeuille de compétences, aide à la décision, recherches documentaires et du marché de l'emploi, enquêtes métiers, rencontres professionnelles...

### **DUREE**

14 heures en face-à-face (séances de 2 heures par semaine en moyenne)

+ travail personnel, tests, questionnaires et enquêtes métiers en présentiel ou à distance

+ 1 entretien de suivi environ 6 mois après la fin du bilan.

La durée totale de l'accompagnement est en moyenne de 24 heures

### **PREREQUIS**

Aucun prérequis n'est nécessaire pour réaliser un bilan de compétences ; mais un entretien préalable est nécessaire afin d'analyser la demande et vérifier la pertinence de s'engager dans une démarche de bilan de compétences.

La démarche doit être basée sur le volontariat, le bénéficiaire doit être prêt à être acteur de son bilan.

### **PUBLIC VISE**

Le Bilan de compétences s'adresse à toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaître les métiers et les secteurs professionnels, coconstruire un projet réaliste et individualisé, notamment :

-Les salariés du secteur privé ;

-Les agents du secteur public ;

-Les demandeurs d'emploi (demande à faire auprès de Pôle Emploi, l'APEC ou Cap Emploi) ;

-Les particuliers.

### **TYPE DE PARCOURS DE FORMATION**

Individuel

### MODALITES EVALUATION

- Remise de synthèse coconstruite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrit préalable)
- Evaluation « à chaud » à l'issue de la prestation
- Evaluation « à froid » à 6 mois
- Suivi personnalisé durant 1 an après la fin du bilan

### TARIF

3 000 €HT

### FINANCEMENT ET MODALITES DE REGLEMENT

- CPF Autonome** : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation. Montant CPF déduit à l'issue de la session.
- Entreprise** (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- Pôle Emploi** : l'Aide individuelle à la formation (AIF) permet de (co)financer, dans certaines situations spécifiques, tout ou partie des frais pédagogiques d'un bilan de compétences
- OPCO** : en cas de subrogation de paiement la facture est adressée directement à l'OPCO après accord de prise en charge.
- Financement personnel** : règlement en 3 fois par virement bancaire ou par chèques encaissables au jour du démarrage puis les deux mois suivants

### REFERENT

Référent pédagogique : Eléonore Haynes  
Référent administratif : Justine Dalmat

### PROFIL CONSULTANTS

Les consultants en bilans de compétences sont des professionnels expérimentés. Ils sont tous issus du terrain, ils ont une formation universitaire ou grande école ou pour coachs certifiés, leur parcours est complété par une solide formation en psychologie et/ou habilités à la passation des tests (Article R6322-56)

### LIEU DE REALISATION

28 rue d'Armenonville – 92200 Neuilly sur Seine