



# PROGRAMME DE BILAN DE COMPETENCES

## Objectifs du bilan

Le bilan de compétences a pour objectif d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. La prestation permet aux bénéficiaires de :

- Analyser leurs parcours professionnels
- Établir leur portefeuille de compétences
- Définir leurs aptitudes professionnelles
- Déterminer leurs valeurs et leurs motivations
- Envisager éventuellement un nouveau métier, un autre secteur, une formation
- Définir un projet professionnel réaliste
- Définir les étapes et le plan d'action du nouveau projet

## Publics visés

Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée. Les salariés du secteur public (fonctionnaires ou agents non titulaires) Les demandeurs d'emploi, les travailleurs non-salariés.

Version 2 - 2023





## Déroulement

Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

- **Une phase préliminaire qui a pour objet de :**

Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche  
Définir et analyser la nature de ses besoins  
Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre  
Analyser son parcours professionnel et personnel

- **Une phase d'investigation aidant le bénéficiaire à :**

Analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels  
Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales  
Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.  
Dégager des pistes d'orientation en réalisant des actions concrètes (recherches documentaires, enquêtes métiers...)

- **Une phase de conclusion permettant au bénéficiaire de :**

Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation  
Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation  
Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.  
Valider le projet entériné et mettre en place un plan d'action  
Valider le document de synthèse prévu par l'article R.6322-37, rédigé et présenté à l'issue du bilan par le conseiller.

## Méthodes, moyens et techniques d'intervention

Un conseiller expérimenté accompagne le bénéficiaire selon les modalités suivantes :

- **Entretiens** de face à face ( distanciel )
- **Recueil d'outils** servant d'articulation aux entretiens, afin de soutenir la progression du bénéficiaire et l'aider dans sa réflexion : questionnaires d'auto-diagnostique, grilles d'analyse préstructurées des compétences, des centres d'intérêt et motivation
- **Enquêtes métier** : mise en relation avec notre réseau professionnel, dans la mesure du possible, dans l'objectif de valider les pistes professionnelles envisagées **Tests** : Inventaires des Intérêts Professionnels-R, test de personnalité, Test d'Intelligence Émotionnelle-R, Test de Culture Générale, Test de Langue (français /anglais)
- **Mise à disposition de base documentaire** : référentiels métiers (REAC, RC, FICHE ROME, CIDJ, ONISEP, APEC..., services d'accès à l'emploi, Presse spécialisée)



## Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'action

Le bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le conseiller, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant :

- Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé
- Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Les éléments constitutifs du projet professionnel ou projet de formation ainsi que les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

A l'issue du bilan, après validation du projet et remise de la synthèse écrite au bénéficiaire, le conseiller proposera systématiquement au bénéficiaire un suivi comprenant à minima un entretien dans les 6 mois qui suivent le bilan afin de valider la mise en œuvre de son projet.

## **Transmission du document de synthèse**

Le document de synthèse ne pourra être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) sans le consentement écrit du bénéficiaire. La personne ayant connaissance des données du bilan s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au salarié. Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du code du travail. Le conseiller établit un plan d'action qui matérialise le degré d'atteinte des objectifs.



## **Bénéfices du bilan de compétences**

ESAB COM propose une approche pédagogique par objectifs et par compétences. Cette méthode valorise l'interactivité et la proactivité.

### **Pour le bénéficiaire : un outil de développement.**

- Mieux se connaître, donner un sens à son histoire professionnelle,
- Faire émerger une ligne directrice personnelle pour imaginer une direction cohérente avec les grandes lignes de motivation,
- Apprendre à se positionner dans ou hors de l'entreprise,
- Trouver des sources de motivation, relancer sa carrière professionnelle,
- Construire un parcours de formation et d'évolution, retrouver la confiance,
- S'adapter au changement, l'anticiper et être l'auteur(e) de sa propre trajectoire.

### **Pour l'employeur : un outil de gestion de la motivation et de mobilité interne.**

- Redynamiser ou repositionner le ou la salarié(e),
- Construire un parcours de formation ou d'évolution, découvrir des potentiels cachés, optimiser sa GEPP (Gestion des emplois et parcours professionnels)
- Renforcer la motivation et le lien à l'entreprise par l'intérêt porté pour l'évolution professionnelle du ou de la ou salarié(e),
- Faciliter la vision des acteurs via un dialogue construit et basé sur des faits,
- Optimiser la réussite du bilan au travers de la transparence contractuelle, facteur de fluidité dans les relations à tous niveaux.

## Durée et Rythme

Le bilan de compétences se déroule en 24h dont 9 heures de travail personnel et 15 heures d'entretien en face à face. Il se réalise à raison d'un entretien de 2 à 3 heures toutes les semaines environ, sur une période maximale de 4 mois. Six mois après la fin du bilan un entretien de suivi est réalisé avec le conseiller permettant de faire le point sur l'avancée du projet et des démarches engagées le cas échéant.

## Lieu & accueil

Le bilan peut se faire en distanciel . Pour les personnes à mobilité réduite (PMR), notre référent handicap est à votre écoute pour mettre en œuvre les adaptations permettant votre autonomie dans le centre de formation : contact handicap : esabformation@gmail.com / 06.47.33.92.48

## Financements possibles

- CPF (compte personnel de formation) via mon compte formation
- Plan de développement des compétences via l'employeur
- AIF (Aide Individuelle à la formation) via France Travail
- CSP (Contrat de sécurisation professionnel) via France Travail
- Financement personnel

**Tarif : 2000 €**

