

# BILAN DE COMPETENCES

## Actualisée au 16/06/2021

Le bilan de compétences est l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, des aptitudes et des motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il a pour objectif l'aide à l'orientation professionnelle.

C'est une démarche complète qui va vous permettre de savoir où vous en êtes professionnellement et de vous positionner sur le marché de l'emploi ou de votre carrière.

Instauré sur une relation basée sur l'écoute active et le respect des personnes, évitant tout jugements de valeurs et tout abus d'influence.

C'est un engagement réciproque pour formaliser les objectifs à atteindre sur l'émergence d'un projet professionnel libre et responsable.

Le bilan de compétences doit se dérouler en 3 phases (Article R. 900-1 du Code du Travail) :

- Phase préliminaire : analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, définir conjointement les modalités de déroulement du bilan
- Phase d'investigation : construire son projet et en vérifier la pertinence, élaborer une ou plusieurs alternatives
- Phase de conclusion par la voie d'entretiens personnalisés : s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, 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

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

**Durée** : 24.00 heures (8.00 jours)

### Profils des stagiaires :

- Toute personne active, notamment : les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi, les salariés du secteur public souhaitant faire le point sur sa vie professionnelle

### Prérequis

- Savoir parler le Français.

### Modalités d'entrées :

Entrées et sorties permanentes

### Modalités et délais d'accès :

Sous 15 jours ouvrés suivant la validation de l'inscription

**Modalités d'admission :**

Selon les besoins du candidat, suivant questionnaire "Identification besoins et motivations", préalable à l'inscription.

**Accessibilité aux personnes porteuses de handicap :**

Site de formation accessible. Contacter votre référent formation.

L'accès à nos formations peut être initié, soit par l'employeur avec l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Pour le salarié désirant effectuer les séances de bilan de compétences pendant ses horaires de travail, une autorisation de l'employeur est obligatoire.

**Effectif par session :**

Session Individuelle.

**Tarif de la prestation :**

1650€ par participant

*Le Bilan de Compétences est finançable par le biais du CPF, Pôle Emploi, CEP, OPCO, Auto-financement*

**Objectifs pédagogiques**

- Analyser ses aptitudes, ses motivations
- Optimiser ses compétences personnelles et professionnelles et organiser ses priorités professionnelles.
- Utiliser ses atouts comme instruments de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

**Contenu de la formation**

- Préliminaire
  - Confirmer son engagement dans la démarche, de définir et d'analyser la nature de sa demande et du contexte dans lequel elle s'inscrit.
  - Le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et des techniques utilisées.
- Vérifier l'engagement du candidat, mettre en place le déroulé, expliquer la méthodologie, évoquer les premières orientations des méthodes, valider les objectifs
  - Analyser la demande et les attentes (entretien semi-directif)
  - S'informer sur le parcours professionnel et personnel du candidat
  - Conditions de travail (idéals)
- Identifier et analyser ses compétences mobilisées à partir de l'activité et du parcours antérieur.
  - Retour sur les premiers questionnaires et résultats de la séance 1
  - Liste de Compétences
  - Compétences Managériales
  - Instruction au Sosie (1/2)

SAS RUNSPHERE

| Numéro SIRET: 88405276200025 | Numéro de déclaration d'activité: 04973271797 (auprès du préfet de région de: REUNION)

Contact : formation@runsphere.fr | 0262666465 | | 10 Route de St Pierre La saline les bains 97434 |

- Revenir sur les compétences explorées lors de l'Entretien 2, ajuster et compléter la synthèse. Repérer les intérêts professionnels, les désirs, les freins... Ouvrir les champs d'intérêt, explorer Faire émerger des pistes
  - Retour sur l'Entretien 2
  - Repérer les intérêts professionnels : RIASEC
  - Instruction au Sosie (2/2)
  - Mes principales réalisations
- Explorer les pistes évoquées, vérifier l'adéquation avec les compétences et le parcours, les objectifs. Développer la connaissance de soi (test de personnalité : NEO PI-R) Identifier certaines pistes plus nettement.
  - Retour sur l'Entretien 3
  - Inventaire de personnalité révisé : NEO PI-R
  - Retour sur L'analyse du RIASEC
- Mesurer la concordance entre le métier/formation visé et ses aptitudes/compétences Mobilisations/valeurs Cerner la motivation Valider et intégrer les résultats Identifier un projet principal et des alternatives.
  - Retour sur l'Entretien 4
  - Questionnaires d'évaluation des Valeurs Professionnelles
  - Questionnaires d'évaluation des Valeurs Professionnelles 2
  - Questionnaire Image
  - Retour sur L'analyse du NEO PI-R
- Explorer le projet principal et des alternatives. Recherche d'informations, préparer la recherche personnelle.
  - Retour sur l'Entretien 5
  - Questionnaire introductif et réflexif sur ressources et potentialités
  - Questionnaire sentiment d'auto-efficacité générale
  - Questionnaire Projection
- Dialoguer sur les recherches personnelles : les pistes Mettre en place une stratégie Valider un ou des projets : mettre en adéquation, ajuster, affiner...
  - Retour sur l'Entretien 6
  - Introduction des pistes de réflexion : projet professionnel
  - Formalisation d'un CV
- Finaliser la synthèse avec le candidat (présenter le contexte, le portefeuille de compétences, les résultats des tests, décrire le(s) projet(s)... conclure.
  - Relecture du rapport.
  - Evaluation de la prestation.

## Organisation de la formation

### Equipe pédagogique :

Équipe dynamique. Pédagogues, à l'écoute de vos besoins et de vos attentes.

Consultant psychologue du travail, fort de plusieurs années d'expérience de terrain.

### Moyens pédagogiques et techniques (voir annexe 1 en complément) :

SAS RUNSPHERE

| Numéro SIRET: 88405276200025 | Numéro de déclaration d'activité: 04973271797 (auprès du préfet de région de: REUNION)

Contact : formation@runsphere.fr | 0262666465 | 10 Route de St Pierre La saline les bains 97434 |

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée assurant la confidentialité
- Questionnaires d'évaluation personnelle et professionnelle
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation
- Outils de réalisation personnelle en ligne
- Instruction au sosie

#### **Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation :**

- Feuilles de présence
- Questions orales ou écrites (QCM)
- Formulaires de satisfaction de la prestation à chaud
- Formulaires d'évaluation à froid + 6 mois
- Synthèse du Bilan de Compétences

#### **Résultats attendus à la fin de la formation :**

Être capable de mener une réflexion approfondie sur son positionnement professionnel pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations.

Pouvoir élaborer des hypothèses d'évolution réalistes, tenant compte de son expérience, de ses capacités et de ses aspirations.

Elaborer un ou deux projets professionnels réalisables aux échéances souhaitées

#### **Indicateurs de performance :**

"Les indicateurs seront présentés au second semestre 2021"

Nombre de bénéficiaires en début et en fin d'accompagnement : XX / XX (période XX/XX/XXXX au XX/XX/XXXX)

Nature et nombre des enquêtes-terrain réalisées par les bénéficiaires pour valider leur projet :

Taux de réponses au questionnaire de satisfaction : XX%

Taux de satisfaction à chaud : XX%

Taux de réalisation des entretiens de suivi à 6 mois : XX%

Taux de personnes ayant mis en œuvre leur plan d'action : XX%

Taux de satisfaction à froid + 6 mois : XX%

#### **Contact :**

##### **Votre Référent Formation :**

Jennifer SANCHEZ

Mail : formation@runsphere.fr

Téléphone : 0262666465

10 Route de St Pierre

97434, La saline les bains

## Méthodes pédagogiques

- Alternance d'entretiens et d'exercices exploités avec le bénéficiaire, synchrone et/ou asynchrone.
- La méthode exploratoire des récits de vie  
A partir de supports pédagogiques variés (écrits, représentations graphiques, représentations chronologiques, ...), il s'agit d'explorer le parcours professionnel replacé dans son contexte à la fois familial, social, historique, géographique, de repérer les liens qui le constituent mais aussi de percevoir l'articulation avec les projets de développement professionnel, les incidences du parcours sur la conception et la mise en œuvre des projets.
- L'analyse des pratiques professionnelles.  
Elle est basée concrètement sur l'exposition et l'analyse de situations complexes rencontrées dans la vie professionnelle, ouvrant ainsi une compréhension des processus à l'œuvre, pour mieux les appréhender par la suite.
- La méthode de description de l'expérience professionnelle  
Elle s'appuie sur les pratiques de l'accompagnement en Validation des Acquis de l'Expérience. Il s'agit de faire travailler les personnes sur le repérage d'expériences professionnelles significatives et de les amener à décrire les tâches réelles de façon très détaillée. Cette méthode a le triple avantage d'explorer la différence entre le travail prescrit et le travail réel, d'approfondir la réalité du travail singulier de la personne, et d'opérer une transformation de la représentation que le sujet a de sa propre pratique et de lui en tant que professionnel.
- Recherche d'enquête sur sites internet d'emploi ou de formation.
- Utilisation de tests psychotechniques ou de questionnaires étalonnés scientifiquement.
- Co-rédaction de la synthèse du bilan de compétences.
- Travail d'approfondissement par le bénéficiaire entre les séances de bilan défini lors de la phase préliminaire.

## Moyens pédagogiques et techniques

- 8 entretiens individuels d'une durée de 3 heures

Les entretiens permettent d'ouvrir un espace de dialogue à partir de l'histoire de vie racontée par le candidat et l'élaboration de sa pratique professionnelle. Une partie de ces entretiens est à visée exploratoire, ils s'appuient alors sur des outils d'analyse et des tests, servant de support au dialogue et à l'introspection. Une autre partie des entretiens s'appuie davantage sur des outils de reformulation et de synthèse afin de favoriser l'intégration des informations et de permettre un développement du ou des projets.

Aussi les entretiens permettent-ils :

- L'analyse du parcours professionnel et personnel
- L'identification des compétences et des capacités
- L'exploration des éléments de la motivation et des caractéristiques personnelles
- L'élaboration des perspectives professionnelles et du plan d'action

- Profil de personnalité Professionnel : RIASEC

Ce test appartient à la catégorie des inventaires d'intérêts professionnels qui se base sur la typologie de Holland (RIASEC). Il est utilisé dans les domaines de l'aide à l'orientation, de la gestion du personnel et du conseil psychologique. Son but est d'analyser de la façon la plus objective possible les intérêts professionnels des sujets et leur potentiel d'évolution.

- Profil de personnalité Professionnel : NEO PI-R

Le NEO PI-R a été mis au point pour rendre opérationnel le modèle de personnalité en cinq facteurs, qui correspond à une représentation de la structure de traits de personnalité élaborée au cours des quarante dernières années (Digman, 1990). Ces cinq facteurs représentent les dimensions essentielles sous-jacentes aux traits de personnalité que l'on retrouve à la fois dans le langage courant et dans les questionnaires psychologiques.

**Digman, J.-M. (1990).** Personality Structure: Emergence Of the Five Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.