

BILAN DE COMPÉTENCE ET POTENTIELS

mise à jour le 17/05/2024

Vous accompagner à faire le point sur votre parcours personnel et professionnel.

DESCRIPTION

le bilan de compétence a pour "objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelle ainsi que leur aptitude et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation"(art.L6313-4 du code du travail)

En d'autres termes, le bilan de compétences est un dispositif mis au service des personnes qui souhaitent mieux connaître leurs compétences et prendre en charge leur évolution professionnelle. Ainsi, il permet de découvrir ses possibilités, de préparer ses décisions de vie professionnelle et de prendre en main son orientation avec le soutien d'un consultant qui accompagne la démarche.

Le bilan de compétence trouve sa place lors de situation demandant des prises de décisions, des choix d'orientation ou des évolution importantes dans votre carrière.

Garant de la réglementation en vigueur, le bilan de compétences proposé par LILMOD vous apporte un soutien conséquent lors de ces périodes de transitions, choisies ou non, vous plaçant au centre de la démarche, parce que vous êtes au cœur de la solution !

POUR QUI ?

Cette formation s'adresse à toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue de l'élaboration d'un projet professionnel et/ou de formation.

Salarié en recherche d'emploi, travailleur indépendant, vous pouvez réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétences s'adresse aussi aux personnes avec des problématiques de santé et ou handicap impactant leur situation de travail.

Bénéficiaires ou non de la Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

POUR QUELS BÉNÉFICES

SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les compétences : savoir, savoir-faire et savoir être- Identifier ses potentiels aptitudes- Retrouver confiance et motivation- Évoluer en interne et en externe- Envisager une formation- Réfléchir aux mesures de compensations adaptées pour se projeter et soutenir le maintien dans l'emploi- Répondre aux besoins des salariés
ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none">- Valoriser les parcours salariés- Repérer les potentiels en interne- Optimiser la GPEC- Valoriser les entretiens annuels- Soutenir la démarche RSE- Répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap- Dynamiser la politique Handicap- Répondre aux besoins des entreprises

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES

- Analyser vos motivations et intérêt personnels et professionnels
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- Déterminer vos possibilités de maintien dans l'emploi et ou l'évolution professionnelles au regard de votre situation

LES ÉTAPES DU BILAN DE COMPÉTENCES

	Objectifs	Déroulement :
Phase Préliminaire	<ul style="list-style-type: none"> • Définir vos besoins : Cette phase initiale vise à comprendre vos attentes et vos motivations à réaliser un bilan de compétences. Elle permet de clarifier les objectifs que vous souhaitez atteindre. • Présentation des méthodes et techniques : Le conseiller présente les outils, les méthodes et les techniques qui seront utilisés tout au long du processus. Cela inclut les tests psychométriques, les entretiens individuels, les questionnaires, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien individuel : Une première rencontre pour discuter de votre parcours, de vos motivations et de vos attentes. • Information sur le déroulement : Explication détaillée des étapes du bilan de compétences, des outils utilisés et des modalités pratiques (durée, fréquence des rencontres, etc.). • Contrat d'engagement : Signature d'un contrat précisant les engagements réciproques, le cadre éthique et la confidentialité des échanges.
Phase d'Investigation	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser vos motivations : Explorer ce qui vous motive dans votre carrière actuelle et ce que vous recherchez pour l'avenir. • Identifier vos compétences : faire un état des lieux de vos compétences professionnelles et personnelles, de vos aptitudes et de vos talents. • Déterminer vos possibilités d'évolution : Identifier les pistes d'évolution professionnelle en accord 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens approfondis : Séances individuelles pour approfondir la connaissance de soi, analyser le parcours professionnel et les expériences significatives. • Tests et questionnaires : Passation de divers tests pour évaluer vos compétences, intérêts professionnels et traits de personnalité. • Recherche documentaire : Analyse des métiers, des secteurs d'activité et des formations correspondant

	avec vos compétences et aspirations.	à votre profil et vos aspirations.
Phase de Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un projet professionnel réaliste : Synthèse des informations recueillies pour élaborer un projet professionnel clair et réalisable. • Prévoir les étapes de mise en œuvre : Planification des actions à entreprendre pour concrétiser votre projet (formation, recherche d'emploi, reconversion, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un document de synthèse : Élaboration d'un rapport final qui récapitule l'ensemble des analyses et des conclusions du bilan de compétences. • Plan d'action : Définition des étapes à suivre, des ressources nécessaires et des échéances pour atteindre les objectifs fixés. • Entretien de restitution : Discussion finale pour valider le projet professionnel, ajuster le plan d'action si nécessaire et clôturer le bilan de compétences.

NOS POINTS FORTS

1. **Personnaliser l'accompagnement :** Adapter les méthodes et les outils aux besoins spécifiques du client, en tenant compte de son contexte professionnel et personnel.
2. **Offrir un soutien continu :** Assurer un suivi post-bilan pour aider le client à surmonter les obstacles éventuels et à adapter son plan d'action en fonction des réalités rencontrées.
3. **Favoriser l'autonomie :** Doter le client des compétences nécessaires pour qu'il puisse, à l'avenir, gérer son évolution professionnelle de manière autonome.
4. **Créer un réseau de soutien :** mettre le client en relation avec des professionnels, des organismes de formation, des associations et autres ressources utiles pour la mise en œuvre de son projet.
5. **Être réactif et disponible :** Répondre rapidement aux questions et aux préoccupations du client tout au long du processus, pour renforcer la confiance et la motivation.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'accès à notre peut être initié par l'employeur, à l'initiative du salarié, ou par un particulier. Pour vos demandes de formation, contactez-nous par téléphone au 0688543211 ou par e-mail - Notre organisme s'engage à vous répondre dans un délai de 72 heures. Nous faisons en sorte de vous proposer la date de début de formation la plus conforme à vos besoins et contraintes. Nous vous précisons également les objectifs et compétences acquises dans le cadre de cette formation et les financements mobilisables. Plusieurs mails seront échangés entre le stagiaire et l'organisme comprenant, notre règlement intérieur, un contrat de formation à nous retourner signé et daté ainsi que plusieurs questionnaires. Dans le cadre d'un financement via le Compte Personnel de Formation (CPF) il est nécessaire de respecter un délai de rétractation imposé d'une durée de 15 jours calendaires. Dans le cadre d'un financement OPCO ou plan de formation , l'entreprise doit respecter un délai de rétractation imposé d'une durée de 10 jours calendaires.

DURÉE

La durée du bilan de compétence peut varier (entre 12 et 24 heures) en fonction des attentes, objectifs, parcours et détermination de chacun.

Le bilan de compétences est une démarche sérieuse qui exige du temps et un investissement personnel significatif pour être réellement efficace. En vous engageant pleinement dans ce processus, vous pouvez obtenir une évaluation précise de vos compétences, une compréhension approfondie de vos motivations et des conseils pertinents pour votre évolution professionnelle. Le sérieux et la patience dont vous faites preuve seront récompensés par des résultats de haute qualité, qui vous aideront à construire un projet professionnel solide et aligné avec vos aspirations.

MÉTHODES MOBILISÉES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

- En début de bilan de compétences : évaluation et analyse de vos besoins et de vos attentes spécifiques lors de la phase préliminaire. Élaboration d'un programme personnalisé.
- En cours de bilan de compétences : nous réalisons un point régulier à chaque début et fin de séance. - A l'issue du bilan de compétences : un questionnaire de satisfaction à chaud vous est remis afin de recueillir vos avis et commentaires.
- 6 mois après la fin du bilan de compétences : un questionnaire de suivi vous sera adressé afin d'échanger sur l'état d'avancement de votre projet.

Tests psychométriques :	<ul style="list-style-type: none"> • Tests de personnalité : Utilisés pour évaluer les traits de caractère, les préférences comportementales et les attitudes professionnelles. • Tests d'aptitude : Évaluent les compétences cognitives telles que la logique, la compréhension verbale, les aptitudes numériques et spatiales. • Tests d'intérêts professionnels : Aident à identifier les domaines de travail qui suscitent le plus d'intérêt et de motivation chez le bénéficiaire.
Questionnaires d'auto-évaluation :	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaires sur les compétences techniques et transférables. • Évaluation des motivations et des valeurs professionnelles.
Entretiens individuels :	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens semi-directifs pour approfondir les aspects personnels et professionnels du parcours du bénéficiaire. • Entretiens de restitution pour discuter des résultats des tests et des questionnaires.
Grilles d'analyse :	<ul style="list-style-type: none"> • Grilles pour évaluer les compétences professionnelles et personnelles. • Outils pour analyser les parcours de carrière et les expériences professionnelles.
Fiches métier et fiches formation :	<ul style="list-style-type: none"> • Informations détaillées sur les métiers et les parcours de formation associés, permettant d'explorer les options de reconversion ou d'évolution professionnelle.
Plateformes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plateformes de e-learning et d'e-assessment : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Utilisation de plateformes en ligne pour passer des tests et questionnaires. ◦ Accès à des modules de formation en ligne pour développer de nouvelles compétences. 2. Logiciels de gestion de carrière : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Outils en ligne pour le suivi du parcours du bilan de compétences.

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Espaces personnels pour stocker et analyser les résultats des différentes évaluations. <p>3. Bases de données sur les métiers et les formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Accès à des ressources telles que l'ONISEP, Pôle Emploi, ou d'autres bases de données pour rechercher des informations sur les carrières et les formations.
<p>Modalités d'accompagnement</p>	<p>1. Accompagnement individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Séances de coaching personnalisé en face-à-face ou à distance. ◦ Entretiens réguliers pour suivre l'évolution du bilan de compétences. <p>2. Ateliers collectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sessions de groupe sur des thématiques spécifiques (rédaction de CV, techniques de recherche d'emploi, etc.). ◦ Échanges de bonnes pratiques et de conseils entre participants. <p>3. Suivi post-bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Entretiens de suivi pour évaluer la mise en œuvre du projet professionnel. ◦ Soutien continu pour ajuster les plans d'action en fonction des obstacles rencontrés. <p>4. Documentation et ressources pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mise à disposition de guides, fiches pratiques et autres supports d'information. ◦ Bibliographie et ressources en ligne pour approfondir les connaissances sur les métiers et les formations.

En combinant ces outils, méthodes, plateformes et modalités d'accompagnement, le bilan de compétences peut offrir une évaluation complète et personnalisée, permettant au bénéficiaire de définir et de réaliser un projet professionnel cohérent et réaliste.

TARIF

Le prix de la formation varie de 1620,00€ HT à 3480,00€ HT.

Le bilan de compétences nécessite un investissement de temps et d'argent, mais il peut être un outil précieux pour une réorientation professionnelle réussie. La rigueur et l'engagement sont essentiels pour maximiser les résultats de cette démarche. Un bilan de compétences bien réalisé peut ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles et vous permettre de mieux comprendre vos compétences et motivations, facilitant ainsi une transition de carrière réussie.

ACCESSIBILITÉS AU PERSONNE ATTEINTE DE HANDICAP

Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin. Les personnes en situation de handicap souhaitant réaliser un Bilan de Compétences sont invitées à me contacter directement afin d'étudier les éventuels aménagements ou dispositions à mettre en place pour suivre la formation dans des conditions optimales.

Parcours Handicap : <http://www.monparcourshandicap.gouv.fr> vous informe de manière officielle et vous accompagne dans votre quotidien

CONTACT

PARIS FORMATION 01.86.96.21.89

Texte de Référence	Description
Articles L. 1233-71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail	Ces articles définissent le cadre légal et réglementaire du bilan de compétences, notamment les conditions de mise en œuvre, les objectifs et les modalités de financement.
Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État	Cet arrêté précise les modalités spécifiques de réalisation des bilans de compétences pour les agents de la fonction publique de l'État.
LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Cette loi, aussi appelée "loi avenir professionnel", introduit diverses mesures pour favoriser l'accès à la formation et à la reconversion professionnelle, y compris via les bilans de compétences.
Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences	Ce décret précise les conditions de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences, en application de la loi du 5 septembre 2018.