Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Bilan de compétences

Objectifs opérationnels :

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Identifier ses aspirations : ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité,
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée),
- Définir un projet professionnel.

Prérequis :

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. Dans le cas où le(la) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation

Compétences et aptitudes :

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle pour :

- Savoir identifier et avoir une meilleure connaissance de soi : sens, besoins, motivations, personnalité,
- Savoir identifier ses aptitudes (au sens large) : ressources, savoirs, compétences, attitudes, expériences et talent unique
- Être en capacité et savoir analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former.

Public concerné :

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics.

Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et des résultats :

- A- l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est délivrée, Au cours du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- À l'issue du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il répond également à un questionnaire d'évaluation des apports de la prestation,
- Six mois après la remise de la synthèse, le(la) formateur(trice) reprend contact avec le(la) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),

Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Moyens & supports pédagogiques (matériel en présentiel et à distance) :

Durant le bilan de compétences, le(la) bénéficiaire est accompagné(e) individuellement par un(e) formateur(trice), qui lui est dédié depuis le pré-accueil et jusqu'à l'entretien de suivi. Le (la) formateur(trice) est susceptible de proposer les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : test des motivations et centres d'intérêt, tests de personnalité (théories du type et théories du trait), évaluation des soft skills et des valeurs corporate, profil entrepreneur, profil vendeur, évaluation du potentiel.
- **Questionnaires d'auto-évaluation** : questionnaire de hiérarchisation, questionnaire des symboles et des valeurs, questionnaire des besoins.
- **Apports de connaissances** : le marché de l'emploi, les métiers, les formations, les modalités de recrutement, les dispositifs de financement.
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- **Rédaction d'une synthèse** : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

Posture(s) du formateur* :

L'approche est centrée sur l'apprenant, avec pour objectif d'accompagner son développement. Le consultant intervient tantôt comme formateur, coach et facilitateur, selon les besoins de son client et les différentes étapes du bilan.
En suivant le découpage des étapes de la méthode et les demandes de son client, au cours de l'accompagnement le consultant va ainsi adopter différentes postures :

- **Le Transmissif** : chaque fois que de l'apport d'information est nécessaire.
- **Le Compagnon** : lorsqu'il s'agit de donner des exemples et des modèles.
- **Le Développemental** : le formateur est alors le coach de l'apprenant. Il le guide dans sa réflexion et encourage sa réflexivité au travers de questionnements.
- **Le Facilitateur** : L'apprenant est maître de son apprentissage et s'autodirige. Le formateur joue un rôle d'accompagnateur, de personne ressource pour l'apprenant. Il est à sa disposition en cas de besoin.

**D'après les travaux de D. Pratt, 1995.*

Déontologie :

Les dispositions légales qui encadrent le bilan de compétences fixent les points suivants :

- **Clause de conscience :** le consultant est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement.
- **Consentement :** le(la) bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation,indépendamment du financeur de la prestation.
- **Secret professionnel :** le consultant est tenu au secret professionnel, régit par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le(la) bénéficiaire du bilan.
- **Confidentialité :** La confidentialité des échanges est de règle ; le(la) formateur(trice) porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.

Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Cadre réglementaire :

Le **bilan de compétences** est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire.

Prix et durée :

Les prestations peuvent se dérouler selon différentes modalités : présentiel, distanciel ou mixte. Le prix de chaque formule peut varier pour s'accorder aux besoins de chaque bénéficiaire, en fonction des modalités (présentiel ou distanciel) ainsi que du nombre d'heures total en face-à-face (ou distanciel synchrone) ou de la localisation géographique.

Le prix, la formule et les adaptations sont rappelés dans le devis, ou dans la commande CPF, adressé(e) via moncompteformation.gouv.fr Cette offre de formation est éligible au CPF, Compte Personnel de Formation.

AMPLITUDE : La durée d'un bilan peut varier de 4 Séquences à 3 mois et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation.

BILAN 14 heures : 1 500 €
BILAN 24 heures : 3 500 €

Pour chacune de ces formules, la phase 1 (Attentes et objectifs) et la phase 3 (Formalisation du projet professionnel) se dérouleront systématiquement sur une durée de 4 heures incompressible chacune.

La durée qui varie entre ces trois formules est donc celle de la phase 2 (phase d'analyse). Elle sera ainsi respectivement de :
- 6 heures pour un bilan de compétences de 14 h
- 16 heures pour un bilan de compétences de 24 h

Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Programme

Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes :

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :
   a. De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
   b. De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
   c. De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
   a. D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
   b. D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le caséchéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
   c. De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
   a. De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
   b. De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projetprofessionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
   c. De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Conditions de réalisation

Le Livret d'Accueil, les CGV et le Règlement Intérieur précisent les moyens et les conditions matérielles de déroulement de la prestation.

LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE :
La formation à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur des supports de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces supports contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests. Ils sont remis à l'issue de chaque entretien (par exemple, l'étape « N+1 » est remis à l'issue de l'entretien « N »). Le(la) formateur(trice) explique le contenu du livret et donne les consignes oralement. En suivant le support, le(la) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.
Les échanges en distanciel synchrone peuvent être réalisés par téléphone ou visio, selon les possibilités techniques disponibles.

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES :
L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le(la) même formateur(trice) qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les informations de contact sont communiquées à la personne accompagnée, au démarrage de la formation. Le(la) formateur(trice) doit répondre aux demandes d'assistance dans un délai de 48h ouvrées. Sans réponse passé ce délai, le(la) bénéficiaire peut joindre le Responsable Pédagogique, le Responsable Qualité ou le Directeur de l'Organisme de Formation.

CEDRA Formation s'assure que le(la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation. Un label lui est attribué sur la base d'une sélection rigoureuse, à laquelle peut s'ajouter une formation interne sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » et « distanciel ».

Le résultat attendu est un projet professionnel qui conduit à :

- Améliorer son niveau de satisfaction au travail,
- Développer son employabilité,
- Sécuriser son parcours.

L'accompagnement dans la mise en œuvre du projet comprend notamment l'élaboration d'un plan d'action. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Siège :
CEDRA 25 avenue Jean Jaurès
93320 Les Pavillons-sous-Bois
inscription@cedraformation.org
n° RNA: W931015720 - Code APE:7022Z –
SIRET: 824674006 00013-
n° d'activité 11930744093

CEDRA Formation

Déroulement d'un bilan de compétences

	Séquences et livrables	**Calendrier**
Phase préliminaire	**Pré-accueil** dossier d'admission	**Entretien préalable,gratuit et sans engagement**
	Analyse de la demande du(de la) bénéficiaire,	
	Détermination du format le plus adapté à la situation etau besoin,	
	Définition conjointe des modalités de déroulement dubilan.	
	Entretien 1 Étape 1 : changements	**Démarrage à plus de 14 jours du pré accueil (délai légal)**
	Analyse des objectifs	
Phase d'investigation	Analyse du parcours	
	Entretien 2 Étape 2 : sens et valeurs	**Séquence 2**
	Analyse des valeurs professionnelles	
	Entretien 3 Étape 3 : besoins, motivation et type depersonnalité	**Séquence 3**
	Analyse de la personnalité, des besoins et motivations	
	Entretien 4 Étape 4 : analyse des possibles	**Séquence 4**
	Analyse des différents possibles professionnels	
	Entretien 5 Étape 5 : ressources, aptitudes etcompétences	**Séquence 5**
	Analyse des ressources et des compétences	
	Travail guidé formalisation des compétences	
Phase de conclusions	Analyse des axes de progrès et développement	
	Entretien 6 à 8 Étape 6 et annexe : détermination d'objectif et plan d'action	**Séquences 6 à 12**
	Analyse du marché de l'emploi - Validation du projet	
	Travail guidé formalisation de la synthèse	
	Rédaction de la synthèse et du plan d'action et remise du document de synthèse	