



BILAN DE COMPÉTENCES

PROGRAMME



07 81 88 19 74

15 bd Gambetta 06110 Le Cannet
zhcoach@gmail.com

Siret 838 728 491 00021 Code APE : 7022Z
N° NDA 93 06 08468 06



SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| OBJECTIFS | 3 |
| COMPÉTENCES VISÉES | 3 |
| PUBLIC VISÉ | 3 |
| PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP | 4 |
| MOYENS PÉDAGOGIQUES | 4 |
| DISPOSITIONS LÉGALES ET DÉONTOLOGIE..... | 4 |
| DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES..... | 5 |
| MODALITÉS D'ORGANISATION | 7 |
| DURÉE | 7 |
| SUIVI ET ÉVALUATION | 8 |
| MODALITÉ ET DÉLAIS D'ACCÈS | 8 |
| TARIFS | 8 |
| COMMENT FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES | 9 |

CONNAISSANCE
DE SOI

CONNAISSANCE
DE SON
ENVIRONNEMENT

PASSER À
L'ACTION

OBJECTIF

Le bilan de compétences a pour objectif de vous permettre d'élaborer un projet porteur d'évolution professionnelle, d'anticiper et de développer votre employabilité, mais aussi de sécuriser votre parcours, en pilotant votre carrière de façon autonome et en vous positionnant clairement.

C'est une démarche privilégiée pour apprendre à mieux vous connaître, en identifiant l'ensemble vos ressources (intérêts, motivations, valeurs, qualités, personnalité) et en analysant vos savoirs et vos savoir-faire, vos capacités, vos compétences professionnelles et de définir un projet avec un plan d'action, en lien avec vos attentes.

C'est d'autant plus une priorité dans le cadre de la recherche d'un emploi et incontournables lors d'entretien d'embauche et de l'accès à la formation.

COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétence permettra au bénéficiaire d'avoir une vision très claire de l'orientation professionnelle et la capacité d'entreprendre une ou des actions pour son évolution professionnelle.

Les compétences du bilan :

- Avoir une lecture bienveillante sur son histoire
- Observer sa manière de fonctionner
- Faire un état des lieux de son parcours professionnel
- Évaluer ses connaissances, savoirs et acquis
- Valoriser ses compétences et acquis professionnels
- Identifier ses compétences transférables, repérer les potentialités
- Évaluer l'aptitude à évoluer dans d'autres domaines
- Inciter une réflexion sur les motivations et priorités
- Identifier les opportunités d'évolution professionnelle
- Recenser les leviers favorisant la réalisation du projet
- Définir les pistes d'évolution en fonction du profil professionnel déterminé
- Analyser le marché de l'emploi
- Vérifier et valider la faisabilité du projet professionnel
- Établir un plan d'action
- Identifier des dispositifs pour se former

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Public : Le bilan s'adresse à tous les publics

Prérequis : aucun

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nos locaux ne sont pas accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Zhecoach s'engage à tout mettre en œuvre pour favoriser l'accessibilité de ses prestations aux personnes en situation de handicap. Sur simple demande, une étude de faisabilité sera réalisée, avec le concours si besoin de l'Agefiph. En dernier recours et avec l'acceptation du (de la) bénéficiaire, la formation pourra être réalisée entièrement à distance.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Durant le bilan de compétence, un(e) formateur(trice) disposant des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement du bénéficiaire et lui proposer différents outils et techniques pour la construction de son projet professionnel.

- Livret d'accompagnement pour le bénéficiaire,
- Pratique d'entretiens individuels interactifs, écoute active, explicitation et débriefing,
- Questionnaires interactifs
- Questionnaires et auto-évaluation,
- Grilles de repérage des compétences et d'environnement,
- Apports méthodologiques (recherche d'informations, enquêtes métiers et démarches)
- Ressources documentaires sur la plateforme d'accès « Transférance » actualisées sur les métiers, les formations et le marché de l'emploi,
- Synthèse rédiger reprenant tous les points constituant la démarche, les alternatives et le plan d'action du projet.

L'accompagnement des bénéficiaires se fait en présentiel et toujours assuré avec le(la) même formateur (trice) qui réalise le bilan de compétence, avec une assistance par email ou par téléphone en cas d'urgence.

DISPOSITIONS LÉGALES ET DÉONTOLOGIE

Le Bilan de compétences est un dispositif de formation régi par le code du travail. Ainsi, d'après les articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail, le bilan de compétences comprend trois grandes étapes :

La phase préliminaire : informe le bénéficiaire sur les conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que sur les méthodes et techniques de mises en œuvre, afin de lui permettre de définir et d'analyser la nature de ses besoins et confirmer sa démarche.

La phase d'investigation : a pour vocation de permettre au bénéficiaire d'avoir une meilleure connaissance de lui-même et de son environnement professionnel, par le biais de tests d'orientation et de personnalité, de recherche et d'analyse du marché, d'exploration des métiers retenus possibles afin de construire le projet.

La Phase de conclusion : est l'aboutissement du bilan de compétences qui se traduit par : la connaissance des résultats de la phase d'investigation, le recensement des facteurs susceptibles de

favoriser la réalisation du projet professionnel, d'en prévoir les modalités et étapes et se termine par la restitution d'un document de synthèse confidentiel au bénéficiaire.

Un entretien de suivi est posé à 3 mois et à 6 mois.

Le bilan de compétences est régi par des règles de déontologie stricte à savoir :

- Consentement du bénéficiaire,
- Respect du secret professionnel,
- Respect de la vie privée,
- Accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- Destruction des documents à l'issue du bilan.

Nos valeurs

Zhecoach, se déclare au service de tous, dans le respect des croyances de chacun sans aucune discrimination d'ordre politique, confessionnel, social ou racial.

DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

PHASE PRÉLIMINAIRE : ENTRETIEN D'ACCUEIL ET D'INFORMATION

Ce premier entretien est gratuit et sans engagement. Le bilan ne pourra être réalisé qu'après un délai de 14 jours et l'acceptation du dossier de financement.

- Favoriser la rencontre avec le bénéficiaire
- Présenter les conditions de réalisation et la méthodologie utilisée pour réaliser le bilan
- Rappeler les principes déontologiques qui accompagnent la pratique du bilan
- Écouter, analyser et clarifier les attentes du bénéficiaire
- Répondre aux questions

PHASE PRÉLIMINAIRE – ANALYSE DE LA DEMANDE

- Résumé de la situation professionnelle actuelle du parcours du bénéficiaire
- Repérer les avantages et les inconvénients de la situation actuelle
- Identifier la problématique professionnelle
- Nommer les attentes et changements désirés
- Co-définir les objectifs visés par la démarche de bilan et les formaliser par écrit
- S'approprier les méthodes et les concepts facilitant le travail d'investigation sur soi :
 - La notion de besoin et son impact sur les différentes sphères de sa vie
 - **Définition des termes** : compétences, aptitudes, valeurs, ressources personnelles

PHASE D'INVESTIGATION – ANALYSE DU PARCOURS PERSONNEL & PROFESSIONNEL

- Réfléchir au sens de sa vie (exercices « Le Blason », « L'arbre de vie », « Valeurs/Croyances »)
- Réfléchir au sens de sa vie professionnelle (exercices « Vos Besoins » etc .)

- Passation de tests : Process Com', MBTI, RIASEC, Transférance
- Recensement de toutes les formations
- Recensement des expériences personnelles (projets associatifs, passions, loisirs)
- Recensement de tous les emplois exercés (fonction et secteur)
- Élaboration d'une carte des domaines de compétences transférables

PHASE D'INVESTIGATION – IDENTIFICATION DE VOTRE PROFIL DE PERSONNALITÉ

Passation du test Process Communication

- Test d'évaluation permettant l'identification du profil de personnalité d'un individu ainsi que les comportements correspondants

PHASE D'INVESTIGATION – IDENTIFICATION DE VOTRE PROFIL COMPORTEMENTAL

Passation du test avec le Myers Briggs Type Indicator (MBTI)

- Test d'évaluation déterminant le type psychologique d'un sujet parmi seize types différents (MBTI)

PHASE D'INVESTIGATION – CONNAISSANCES ET FORMATIONS

- Liste des diplômes et certifications obtenus
- Connaissances pratiques à caractère scientifique ou technique (logiciels, langues...)
- Connaissances provenant de relations avec des environnements professionnels, culturels, et sociaux qui permettent de comprendre leur système de fonctionnement, les réseaux d'influence, d'identifier des filières, des besoins, des opportunités.

PHASE D'INVESTIGATION – REPÉRAGE DES VALEURS /CROYANCES

Questionnaire sur les valeurs/croyances

- Repérer ses pilotes internes

PHASE D'INVESTIGATION – TRAVAIL SUR LES PISTES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- Identification des centres d'intérêt (exercices méthode Porot)
- Test d'orientation : Profil professionnel fondé sur la typologie de Holland (RIASEC)
- Recherche d'orientation avec le logiciel « Transférance » : bilan détaillé de vos intérêts, motivations et de vos compétences clés avec des propositions de métiers ciblés. 1200 métiers analysés sur 74 compétences transférables
- Découvrez vos compétences essentielles et secondaires requises
- Comparer votre profil avec des groupes de professions

- Identifier les conditions d'accès (formations, marché de l'emploi)
- Relevez les informations sur les métiers ciblés (Fiches métiers, liens documentaires)
- Accédez directement aux offres d'emploi en ligne

PHASE D'INVESTIGATION – VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Adéquation du projet professionnel au marché de l'emploi local (vérifier les représentations du métier visé et les débouchés)
- Formalisation du projet professionnel (identifier les atouts et les obstacles pour la mise en œuvre du projet)
- Formaliser les outils de communication si nécessaire

PHASE DE CONCLUSION – PLAN D'ACTION

- Étapes et échéances de la mise en œuvre du projet
- Rédaction finale du document de synthèse

SUIVI ET EVALUATION

- **Entretien de suivi à 3 mois et à 6 mois gratuit** : en présentiel, par téléphone, en visioconférence
Faire le point sur vos avancées et proposer des actions correctives

MODALITÉ D'ORGANISATION

Un entretien d'accueil, gratuit et sans engagement, en amont du bilan, permet de présenter la démarche, les méthodes, les moyens et outils mobilisés.

Les modalités organisationnelles, le rythme et l'amplitude des entretiens sont adaptables en fonction de la disponibilité et des contraintes du bénéficiaire.

A l'issue de l'entretien, un **programme et un devis** vous sont adressés. Nous vous aiguillons sur les possibilités de prise en charge financière selon votre situation.

Une feuille d'émargement est signée et adressée au financeur.

Elle est également remise au bénéficiaire ainsi qu'une attestation de présence, une attestation de remise de synthèse, un certificat de réalisation, de l'accompagnement.

DURÉE

La durée totale du bilan de compétences est de 24 heures (12 entretiens de 1 heure à 4 heures), à raison d'1 entretien/semaine, réparties sur 8 à 12 semaines maximum, en présentiel.

Votre temps personnel de recherche et de mise en œuvre n'est pas intégré dans les 24h.

SUIVI ET EVALUATION

Modalités d'évaluation :

Avant : entretien téléphonique et en face à face

Pendant : Questionnaire d'évaluation à chaud à la fin du bilan

Après : Questionnaire d'évaluation à froid, à 3 mois après la formation

Entretien de suivi :

- Si accord, pour conservation pendant un an, une autorisation de suivi sera remise au bénéficiaire : copie du document de synthèse délivré au bénéficiaire à des fins du suivi personnalisé post- bilan
 - **3 mois et à 6 mois gratuit :** en présentiel, par téléphone, en visioconférence
Faire le point sur vos avancées et proposer des actions correctives

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie postale ou par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr.

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours ouvrables.

TARIF

Le bilan de compétences comprend 3 formules au choix hors travail personnel. Les frais annexes (transport, hébergement, repas) sont à la charge des participants.

Ces offres de formation sont éligibles au CPF* (*Compte Personnel de Formation).

3 FORMULES DE BILAN :

- **1** entretien d'information et conseil (gratuit)

- **Formule simple :**

Votre projet est déjà défini et formalisé.

Vous souhaitez un accompagnement, pour travailler certains points spécifiques de votre projet :
12H sur 4 semaines en face à face – 4 /5 rdv environ

Tarif : 1 400€ Net

- **Formule élaborée**

Vous souhaitez approfondir un ou deux métiers déjà identifier.

Nous vous accompagnons.

18H sur 6 semaines en face à face – 6/7 rdv environ

Tarif : 2 100 € Net

- **Formule complète**

Élaboration complète de votre projet.

Nous Co-construisons votre bilan de compétences.

24H sur 8 à 12 semaines en face à face – 12 rdv environ

Tarif : 2 800 € Net

COMMENT FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

LE CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF* (*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise.

Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'**ANFH**.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités). Vous bénéficiez alors du financement intégral de la prestation. Il fait l'objet d'une convention tripartite,

PÔLE EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emploi. En tant que demandeur(se) d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre projet professionnel et rebondir plus rapidement.

LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

AUTRE MOYENS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de

retraite et de prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.

Remarque

CO-FINANCEMENT Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par ex., un demandeur d'emploi qui passe commande via le CPF peut demander un complément par l'AIF de Pôle Emploi. Dans le cas où le(la) bénéficiaire dispose d'au moins 1€ dans son compte CPF, la première étape d'un co-financement est une commande via le CPF

NOS PARTENAIRES

