



La compétence au service des compétences

Programme Pédagogique

B I L A N D E C O M P E T E N C E S

Version du 01/02/2022





Phase préliminaire

Déroulement

Etapas à suivre :

- Le parcours du bénéficiaire : Le ou la bénéficiaire explique en quelques mots son parcours.
- Les raisons de sa démarche de bilan de compétences.
- Au cas où ses motivations ne sont pas professionnelles, et en cas de problématique psychologique, nous nous engageons à diriger le bénéficiaire vers une structure adaptées.

Evaluations à mener pendant l'entretien :

- Les contraintes propres au ou à la candidate : situation de handicap ou non.
- Evaluer l'accès du ou de la candidate aux moyens informatiques.
- Contraintes d'ordre personnel du bénéficiaire.

Présentation du bilan de compétences :

- Les différentes étapes du bilan de compétences, la démarche, les engagements, et la confidentialité des échanges.
- L'explication de la synthèse en fin de bilan.
- L'entreprise PRO G PRO et ses moyens.
- Présenter les différentes localisations possibles de l'accompagnement.
- Présentation du consultant.

Choix de la meilleure formule adaptée :

Demande de précision concernant le mode de financement envisagé :

- CPF, l'entreprise, pôle Emploi, financement personnel.

Définition du calendrier et du rythme du bilan de compétences adapté au ou à la candidate :

- Envisager le rythme des rendez-vous,
- Envisager le début et la fin du bilan de compétences.

Définition des objectifs du bilan de compétences :

En fin du 1^{er} entretien, les objectifs clairs doivent avoir été définis et co-construits pendant l'entretien.

Modalités

Méthode :

Utilisation de bureaux (espace de coworking à Lille en présentiel, sinon possibilité de réaliser le rendez-vous à distance à travers la visioconférence)

Outils :

✓ Document « évaluation en entrée du bilan de compétences » qui reprend toutes les informations données lors de ce rendez-vous reprenant la présentation et le déroulé du bilan de compétences, et la présentation générale du centre

✓ Grille d'objectifs adaptés aux bénéficiaires du bilan

✓ Planning prévisionnel des rendez-vous



Phase d'investigation

1^{ère} Etape :

Déroulement

Objectifs :

Il s'agit de mieux connaître le ou la bénéficiaire, son histoire de vie, par la méthode du récit de vie : connaître ses choix d'orientation et professionnels.

Différentes étapes :

- Le bénéficiaire s'exprime sur ses propres attentes en démarrant ce bilan de compétences.
- Le bénéficiaire se raconte.
- Le bénéficiaire inscrit son parcours de vie sur une échelle de temps, avec les moments forts de son parcours.

Pour cette première étape du bilan de compétences, il s'agit de s'intéresser aux attentes du bénéficiaire, en démarrant ce bilan, à la courbe de son parcours de vie, à son histoire, à son métier, ses atouts et limites et à l'image qu'a l'entourage du bénéficiaire.

Modalités

Méthodes :

- ✓ Les méthodes et outils mobilisés lors des entretiens sont définis par le consultant en fonction des besoins et du profil de chaque bénéficiaire
- ✓ Séances individuelles avec le consultant

Outils :

- ✓ Le « Module 1 » rempli par le ou la bénéficiaire et détaillé avec le consultant
- ✓ Courbe de vie

Phase d'investigation

2^{ème} Etape

Déroulement

Objectifs :

Amener le bénéficiaire à verbaliser son parcours et lui permettre de poser une réflexion dessus. Cette étape permet de redonner confiance au bénéficiaire en lui faisant prendre conscience de ses compétences, des compétences auxquelles il n'aurait pas pensé.

Le bénéficiaire va dresser l'inventaire de ses réalisations. Il va le construire sur la base de son vécu quotidien et notamment la description, l'analyse et la synthèse d'actions concrètes qu'il a menées tout au long de son parcours professionnel.

Etapes :

Il s'agit d'identifier de la façon la plus précise les réalisations :

- Ce que le bénéficiaire a fait,
- Quels moyens il a mis en œuvre,
- Quels résultats il a obtenus (préciser la nature et le niveau des contributions).

Il est possible de mentionner des réalisations se situant en dehors de l'activité professionnelle car elles peuvent consolider l'éclairage sur des capacités et motivations du bénéficiaire.

Il est important pour aider le bénéficiaire à réaliser cet inventaire, de passer en revue toutes les étapes de sa vie professionnelle ou associative. C'est-à-dire penser à tous les domaines dans lesquels il a pu intervenir : que ce soit technique, financier, commercial, humain ou organisationnel et toutes les fonctions par lesquelles il était concerné.

Modalités

Méthodes :

- ✓ Les méthodes et outils mobilisés lors des entretiens sont définis par le consultant en fonction des besoins et du profil de chaque bénéficiaire
- ✓ Séances individuelles avec le consultant

Outils :

- ✓ Le « Module 2 » rempli par le candidat et co-construit avec le candidat
- ✓ évaluation de ses propres compétences
- ✓ Liste de dix à quinze réalisations, c'est-à-dire d'actions, de missions qui ont apporté des résultats positifs, marquants et significatifs pour le bénéficiaire



Phase d'investigation

3^{ème} Etape

Déroulement

Objectifs :

Travail sur la personnalité du bénéficiaire pour qu'il se connaisse mieux lui-même, et qu'il puisse mieux cerner son profil, son mode de fonctionnement et ses relations avec les autres.

Le bénéficiaire va établir son auto-diagnostic de personnalité et réalisé des tests qui seront commentés et détaillé en face à face.

Les tests ne sont ni « bons » ni « mauvais », ils permettent d'avoir des informations sur :

- Le fonctionnement intellectuel
- L'autonomie - autorité
- Le rythme d'activité et votre adaptabilité
- Le mode relationnel

Etapas :

- Les relations avec les autres déterminent pour partie les réussites et échecs professionnels des bénéficiaires, le candidat va donc réfléchir sur son mode de relations aux autres ; c'est-à-dire son comportement spontané, habituel, vis-à-vis de différents types d'interlocuteurs : supérieurs, pairs, subordonnés, clients, fournisseurs et éventuellement interlocuteurs côtoyés à l'extérieur de l'entreprise.
- A cet effet, nous proposons au bénéficiaire de déterminer lui-même ce qui semble être ses points forts et sur ce qui semble être ses points faibles.
- Parallèlement, nous proposons aussi de se faire aider par un questionnaire (annexe) adressé à quelques personnes de l'environnement professionnel du bénéficiaire.

Modalités

Méthodes :

- ✓ Les méthodes et outils mobilisés lors des entretiens sont définis par le consultant en fonction des besoins et du profil de chaque bénéficiaire
- ✓ Séances individuelles avec le consultant
- ✓ Proposition au bénéficiaire d'une batterie de tests adaptés à son profil ainsi qu'aux éléments que le consultant souhaite explorer
- ✓

Outils :

- ✓ Le « Module 3 »
- ✓ Passation de tests de personnalité et de tests d'intérêts professionnels (HEXA 3D)
- ✓ Questionnaire « 360 »
- ✓ Module complémentaire si projet de création ou reprise d'entreprise : ai-je l'âme de l'entrepreneur ?



Phase d'investigation

4^{ème} Etape

Déroulement

Objectifs :

La motivation est nécessaire pour la définition des objectifs professionnels. Il s'agit donc de déterminer avec le bénéficiaire ce qui le motive, ce que le fait se lever le matin. Finalement cela permet de voir quel est son moteur.

Les différentes étapes :

- Réfléchir aux fondements de l'énergie du bénéficiaire
- Identifications des points plaisants et non plaisants à travers un exercice concernant les 2 derniers postes occupés
- Les caractéristiques du futur emploi
- Les motivations et leur contexte d'expression

Modalités

Méthodes :

✓ Les méthodes et outils mobilisés lors des entretiens sont définis par le consultant en fonction des besoins et du profil de chaque bénéficiaire

✓ Séances individuelles avec le consultant

Outils :

✓ Le « Module 4 »

✓ Exercice sur les 2 derniers postes

✓ Les points d'ancrage professionnels



Phase de conclusion

Déroulement

Objectifs :

Aboutissement du **projet professionnel** et de la **synthèse**. Cette étape reprend les éléments analysés, ainsi que le projet professionnel du bénéficiaire. Nous travaillons sur le métier de demain des bénéficiaires et nous amenons la transition entre le passé que le bénéficiaire à analyser et le futur sur lequel il se projette.

- L'intérêt est de définir ce que le bénéficiaire veut faire, ce qu'il recherche et quel est son projet.

Nous proposons au bénéficiaire de réfléchir à son métier de demain, ses différentes caractéristiques et au cahier des charges de leur futur emploi. Ceci afin de les aider à formuler un projet argumenté et l'offre d'emploi qui lui correspond.

Elaboration de la synthèse du bilan du bénéficiaire :

- Parcours professionnel et problématique du bénéficiaire
- Les compétences techniques et aptitudes
- Les caractéristiques de personnalité
- Le projet professionnel
- Conclusion

Plan d'actions à mettre en œuvre :

Définition des actions susceptibles de favoriser l'engagement dans les projets visés : tutorat / reprise de formation dans le cadre d'une évolution de fonction ou d'une réorientation / VAE (validation des acquis de l'expérience) / Coaching...
Prise de contact avec les organismes de formation
Identification des solutions de financement pouvant être mises à la disposition du bénéficiaire

Construction des outils :

CV, lettre de motivation, profil LinkedIn et autre
Préparation à la recherche d'emploi éventuelle et conseils pour préparer l'entretien d'embauche

Modalités

Méthode :

Séances individuelles avec le consultant

Outils :

- ✓ Module 5 « Synthèse » : plan d'actions
- ✓ Fiches métiers
- ✓ Cahier des charges
- ✓ Offre d'emploi idéal
- ✓ Référentiels formations : sites Onisep, formation-publique, Educ.gouv.fr, base Sofia du conseil régional (C2RP)
- ✓ Synthèse du bilan de compétences
- ✓ Plan d'actions
- ✓ Outils (CV, lettre de motivation, simulation d'entretien...)



L'évaluation de fin de bilan de compétences et suivi

Evaluation du Bilan de Compétences

A la fin de la prestation du bilan de compétences, le consultant remet au bénéficiaire un questionnaire d'évaluation pour nous informer de son retour d'expériences et évaluer la prestation.

Suivi à 6 mois

Le suivi à 6 mois permet de s'assurer de la pertinence du plan d'actions défini et de la réalité de sa mise en œuvre par le bénéficiaire. Il permet, le cas échéant, d'ajuster les actions restant à mener.

Méthodes et outils

- ✓ Evaluation de la prestation : transmission du questionnaire d'évaluation en fin de prestation.
- ✓ Suivi de la prestation à 6 mois : possibilité de réaliser l'entretien téléphonique ou physique en fonction de la disponibilité du bénéficiaire mais il est également possible de transmettre un document à remplir spécifique après les 6 mois.