

PROGRAMME n°001BC

Bilan de Compétences

PUBLIC CONCERNE

- ✓ Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminé ou déterminé ;
- ✓ Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...).
- ✓ Demandeurs d'emploi,
- ✓ Particuliers,
- ✓ Les employeurs (entreprises).

PREREQUIS PEDAGOGIQUES

Le bilan de compétences requiert de la disponibilité, et un engagement volontaire et motivé dans la démarche.

Prérequis pédagogiques :

Aucun niveau n'est requis pour suivre un bilan de compétences.

NOMBRE DE PARTICIPANTS ET PERSONNALISATION DE LA FORMATION

Formation individuelle et personnalisée (Article R. 6322-36).

La personnalisation de notre accueil, de notre contenu de formation, de nos supports pédagogiques, de nos outils et de nos choix d'intervention d'experts, de notre suivi,... est un élément incontournable à la bonne réalisation de votre bilan.

Modalité d'accès (de financement) : nous adapterons les modalités d'accès au bilan en fonction de votre situation professionnelle : salarié en CDD ou CDI, demandeur d'emploi, particulier, employeur... Nous vous présenterons les différentes possibilités de financement ainsi que leurs modalités.

LES OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences permet aux bénéficiaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation. (Article L6313-1 et L6313-10 du code du travail)

Il s'agit clairement de faire émerger :

- Des compétences professionnelles et personnelles
- Des aptitudes et des motivations
- Des valeurs, des goûts et des intérêts

DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Un entretien préalable (avant le démarrage – entretien non payant) qui a pour objet de :

- Faire le point sur les besoins et raisons d'un bilan de compétences.
- Expliquer le déroulement d'un bilan de compétences, la méthodologie, la déontologie, la démarche, la durée, les conditions de financement
- Expliquer les méthodes, les techniques et outils utilisés
- Contractualiser par la signature de la demande de prise en charge du Bilan de compétences et planification des entretiens prévisionnels jusqu'à la fin du bilan

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Il s'agit d'une démarche individualisée, s'articulant autour des trois phases telles que défini dans le code du travail. (Article R6322-35 et R6322-37) et est supervisée par plusieurs regards. L'accompagnement personnalisé proposé est de 2 à 3 mois.

1- LA PHASE PRELIMINAIRE

Ayant pour objet :

- ✓ De confirmer votre engagement dans cette démarche
- ✓ De définir et d'analyser la nature de vos besoins
- ✓ De vous informer rigoureusement des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre, ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation
- ✓ De vous informer dans le cadre d'entretiens individuels
- ✓ De vous proposer un entretien diagnostique de face à face permettant d'analyser vos attentes
- ✓ D'élaborer un programme individualisé
- ✓ D'effectuer une planification prévisionnelle de vos entretiens jusqu'à la fin du bilan

2- LA PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase est évolutive, il s'agit d'un processus, les événements susceptibles de se produire influenceront sur son déroulement.

Les entretiens individuels hebdomadaires avec le conseiller vous permettront de :

- ↪ **Vérifier vos objectifs de changement au regard de vos attentes**
- ↪ **Analyser vos étapes professionnelles au regard des principaux faits et événements marquants**
- ↪ **Faire un bilan de votre parcours :**
 - ✓ Analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
 - ✓ Vérifier comment vous avez et/ou pouvez concilier aspirations personnelles et activité professionnelle
 - ✓ Identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et le cas échéant évaluer vos connaissances générales

- ↪ **Etablir sur la base de vos réalisations un portefeuille de vos compétences**
- ↪ **Elaborer et construire vos pistes de projets**
 - ✓ Les moyens de transformer le présent
 - ✓ Repérer les éléments et les compétences transférables à de nouvelles évolutions professionnelles
 - ✓ Reconnaître votre système de valeurs, vos « énergies » en action, vos critères de choix dans votre environnement professionnel
- ↪ **Approfondir, réorienter et valider un/des projet(s) professionnel(s)**
 - ✓ Démarches auprès d'organismes de formation, des dispositifs intervenant dans la validation des acquis de l'expérience (VAE), d'entreprises et d'employeurs, contacts et relationnels divers, enquêtes, en liens avec les projets ciblés.
 - ✓ Avec pour objectif d'identifier, de mieux connaître le marché du travail, les attentes des employeurs, les pratiques, les caractéristiques des postes...
- ↪ **Evaluation du projet :**
 - Au regard des différentes confrontations :**
 - ✓ Analyse des atouts, des freins, et définition des axes de développement à réaliser pour l'atteinte de l'objectif « projet ».
 - ✓ Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

3- LA PHASE DE CONCLUSIONS

La phase de conclusion, par voie d'entretiens personnalisés, permet aux bénéficiaires de :

- ↪ Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- ↪ De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation
- ↪ De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

Cette phase de conclusions s'achève par la présentation d'un document de synthèse (Article L6313-10), se limitant aux circonstances du bilan (origine de la demande, conditions de réalisation de la prestation), compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolutions envisagées, le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes pour la réalisation de ce projet (Articles R. 6322-37 – R. 6322-38 – R. 6322-39).

A l'issue du bilan de compétences l'intéressé doit avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées. En conséquence, il devra être en mesure de définir ou confirmer son projet professionnel.

Une attestation établira à l'issue du bilan :

- ↪ La formulation d'un projet professionnel par le bénéficiaire (Articles R6322-38 et R6322-39).
- ↪ Et la remise du document de synthèse (Article L6313-10).

La durée de chaque phase du bilan est déterminée en fonction de votre besoin, disponibilité (travail personnel), freins,... Il va de soi que tous ces facteurs influents le rythme des différentes phases.

L’EVALUATION ET LE SUIVI

Une attestation de suivi des séances de bilan de compétences vous sera remise, basée sur les émargements de la fiche de présence, consultable auprès de l’organisme. Cette attestation de fin de formation vous sera donnée (en mains propres ou de façon dématérialisée) en même temps que la restitution de la synthèse co-rédigée lors des différents entretiens. Elle contient le plan d’action.

Une relecture du plan d’action sera systématiquement effectuée afin d’évaluer et de mesurer la compréhension de celui-ci (Article R6322-37). Celle-ci vous permet de nous faire part de vos observations (Article R6322-39).

Une enquête de satisfaction vous sera transmise (en mains propres ou envoyée par mail) à l’issue du bilan de compétences. Cette enquête, nous permet d’évaluer votre niveau de satisfaction et de procéder à des améliorations en fonction de vos suggestions.

Un suivi sera effectué à 6 mois en lien avec l’évolution de votre projet.

Ce suivi s’effectuera par le biais d’un questionnaire (par courrier ou par mail). Il pourra également se faire par le biais d’un entretien de face à face en fonction de votre besoin.

DATES DE SESSIONS ET LIEUX

Les sessions de formation sont ouvertes toutes l’année.

Nous vous accueillons avec plaisir et adaptons nos rendez-vous en fonction de vos disponibilités.

Nos sites, nos bureaux GB CONSEILS sont situés à :

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> 4 rue du Vieux Marché aux Vins
67600 SELESTAT | <input type="checkbox"/> Quai 140,
140 rue de Logelbach
68000 COLMAR | <input type="checkbox"/> 16 rue du Château
68130 ALTKIRCH |
|---|--|--|

Nous disposons de trois bureaux basés à trois endroits différents. Le choix du lieu de déroulement du bilan se fera en fonction de votre besoin.

FREQUENCE ET DUREE

Par entretiens individuels en face à face, avec des alternances de travail personnel à partir de supports fournis et/ou de recherches documentaires à effectuer dans les intervalles des entretiens : 24 heures d'entretiens au total (Article L6322-44).

- 24 heures d'entretiens individualisés
- 6 à 10 heures de travail personnel

La durée se répartit sur deux à trois mois à raison d'une à deux séances de travail par semaine.

La répartition des 24h sur les différentes phases du bilan est adaptée et déterminée en fonction de vos besoins, de votre rythme, de votre investissement personnel...

EQUIPES PEDAGOGIQUES (ENCADREMENT)

Interne : Animatrice et seul référent du bilan



Gisèle BIHL – Consultante

Directrice de GB CONSEILS à ALTKIRCH/COLMAR/SELESTAT

Diplômée en Management des Ressources Humaines, en psychologie, formée à différentes approches : analyse transactionnelle, maître praticien en programmation neuro linguistique...

20 années d'expérience dans le domaine du bilan de compétences, bilan de carrière et d'évolution, coaching de managers et dirigeants, développement professionnel, coaching d'orientation professionnelle et scolaire...

Spécialiste en bilan de compétences, audits Ressources Humaines, et accréditée par le FONGECIF Grand Est, UNIFAF, ANFH, UNIFORMATION...

Expert de l'ensemble des phases du bilan de compétences

Externe : Groupe d'experts

L'intervention d'un expert pourra être prescrite par votre référent Gisèle BIHL, en fonction de vos besoins et de l'évolution de votre projet.

Dans le cadre du pluri regard :



Vanessa COULANGE – Consultante

Consultante VAE et conseillère en orientation professionnelle

*Diplômée d'Etat Conseiller d'Orientation Psychologue (Cefocop, Rennes 2)
DESS de psychologie du travail et sociale*

12 années d'expérience en bilan de compétences, accompagnement en VAE et Conseillère en orientation professionnelle

Expert des phases de recherche et de renseignements sur les qualifications professionnelles et les organismes de formation, et de la VAE



Olivier EGELE – Consultant / Coach

Consultant – coaching individuel en entreprise et de particuliers

DESU Pratiques du Coaching Université Vincennes Paris 8 – Formation commerciale et de management

22 années d'expérience dans la direction de filiales étrangères en France
Accompagnement de changement - Création et développement d'entreprise
Direction et gestion d'entreprise - Stratégie et développement commercial.

Expert en accompagnement de projets et de changements



Rachel MATHIEU – Consultante

Consultante en accompagnement de projets

*Certificat de capacité consultante en bilans de compétences & reclassement,
pôle universitaire Léonard de Vinci, Paris – DU Responsable formation,
Université des Sciences Humaines Marc Bloch, Strasbourg*

5 ans d'expérience consultante en orientation et insertion professionnelle.

Expert des phases émergentes du projet, faisabilité du projet, enquêtes



Laurence PUISSANT – Consultante

Directrice LCONSULTING à OSENBACH

Master /DESS « Management des réseaux » - DU PABC « Pratiques avancées des bilans de compétences »

15 années d'expérience en bilans de compétences - Accréditée par le FONGECIF Alsace, formations, recrutement de cadres et de techniciens, management commercial et de projet.

Expert sur l'ensemble des phases du bilan de compétences



Martine SCHELCHER – Consultante

Directrice ESM CONSULT à BERGHOLTZ-ZELL

Maîtrise Sciences et Techniques Carrières Internationales MI – Formée à différentes approches : analyse transactionnelle, Génogramme de structures Les étapes du changement GD Carton, Analyse systémique -projet officiel/projet non officiel, le bilan de compétences -Guilaine Michaud...

Consultante bilan de compétences, bilans de carrière, bilans jeunes, création d'entreprises, Conseil en organisation RH, Conseil en développement et accompagnement au changement, recrutements, résolution de conflits, accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience...

Expert dans le domaine de la création d'entreprise, explore la faisabilité du projet, démarche VAE, analyse des freins, et dynamique du projet.



François STAUDINGER – Consultant

Consultant

DU Pratiques Avancées du Bilan de Compétences, Université Poitiers, Département Psychologie - Pratiques du Management, option Ressources Humaines & Entreprises (DUPM RHE), - Université Strasbourg - Cycle "Cadre Logisticien" au CERELOG

11 années d'expérience en bilan de compétences et 22 années d'expérience formateur consultant et responsable formation.

Expert sur l'ensemble des phases du bilan de compétences



Anjelines TABOAS GROSS – Consultante

Conseillère en insertion et orientation professionnelle

Diplômée en management de projets et en gestion des Ressources Humaines

10 années d'expérience dans le domaine de la création d'entreprise, des Ressources Humaines, de l'accompagnement à l'emploi, de la formation, du recrutement, de la qualité.

Expert dans le domaine de la création d'entreprise, du public TH (travailleur handicapé), des phases de recherche et de renseignements sur les qualifications professionnelles et les organismes de formation, la démarche VAE.

METHODES ET SUPPORTS PEDAGOGIQUES (R. 6322-56)

Nous utilisons des méthodes et des techniques éprouvées sur plus d'une vingtaine d'années de pratique, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

Nous vous dressons ci-dessous une liste non exhaustive de certains d'entre eux.

SUPPORTS PEDAGOGIQUES ET AUTRES DOCUMENTS

- ✓ Programme détaillé de la formation
- ✓ Conditions générales de vente
- ✓ Modalités pédagogiques et modalités d'accès à la formation (Informations complémentaires des outils détaillés)
- ✓ Convention ou bon de commande
- ✓ Livret d'accueil
- ✓ Règlement intérieur
- ✓ Portefeuille de compétences
- ✓ Exercices ADVP Activation du Développement Vocationnel et Personnel,
- ✓ Questionnaires d'intérêts personnels et professionnels : STRONG, Horizons de Carrière, IRMR,...
- ✓ Questionnaires de personnalité : NEO PI R, MBTI
- ✓ Questionnaire sur la relation au travail : IVST
- ✓ ...

MOYENS PEDAGOGIQUES

- ✓ Nos bilans sont réalisés par le biais d'entretiens de face à face (en fonction de vos contraintes, il est possible d'effectuer un entretien en visio-conférence) avec une alternance d'entretiens et d'exercices,
- ✓ Une équipe d'experts,
- ✓ Lors de ces entretiens, nous co-rédigerons une synthèse par le biais de questionnements et d'exercices réalisés au cours des différentes phases du bilan.
- ✓ Nous pourrions utiliser des questionnaires de personnalité, des questionnaires d'intérêts personnels et professionnels... étalonnés scientifiquement, en adéquation avec vos besoins.
- ✓ Vous effectuerez avec notre soutien des enquêtes liées aux métiers, au marché du travail, à la formation...
- ✓ Votre mission sera de réaliser des démarches auprès des organismes de formation, afin de pouvoir réduire les écarts entre vos compétences et celles du métier, de la fonction, recherchés
- ✓ Vous serez amené à effectuer un travail d'approfondissement (entre 6 à 10h) entre les séances de bilan

Fondamentaux pédagogiques en bilan de compétences

1. L'approche non directive C. ROGERS
2. Sentiment d'efficacité personnel BANDURA
3. Concept de soi professionnel D. SUPER
4. Approche du type psychologique et processus d'individuation C. G. JUNG
5. L'approche logothérapie V. FRANKL
6. L'approche par la psychologie positive M SELIGMAN et le life-designing L SAVICKAS (collectif)
7. L'approche constructiviste et socioconstructiviste W. DOISE et G. MUGNY
8. L'approche d'accompagnement socio-anthropologique H. DESROCHE
9. L'approche par l'orientation D. PELLETIER
10. L'approche par la compétence et par la formation G. LE BOTERF
11. L'approche des conduites à projet J. P. BOUTINET
12. ...

MOYENS MATERIELS

- ✓ Trois sites : Altkirch, Colmar, Sélestat
- ✓ Des supports outils (150 pages) sont disponibles sur notre site internet via un espace personnel dédié (avec code d'accès personnel) ou remis en mains propres ou par courriel,
- ✓ Une liste de sites internet à utiliser (exemple : la réalisation d'enquêtes métiers sur le marché du travail...)
- ✓ Des liens via des vidéos très explicites sur différentes thèmes (CPF, Zone de confort...),
- ✓ La liste de nos experts pouvant intervenir au cours de votre bilan
- ✓ Documentations professionnelles : fiches ROME, fiches métiers, fiches régions, répertoires professionnels, sites d'offres d'emplois, répertoires d'entreprises par activité en France et à l'Etranger, revues de presse généraliste et spécialisée, Kompass, Bottin...

Nous disposons d'un large panel d'outils. Le choix d'utilisation de nos supports pédagogiques, moyens matériels, moyens pédagogiques, sera adapté à vos besoins. Nous vous présenterons lors de l'entretien préalable une liste complémentaire des modalités pédagogiques.

CONFIDENTIALITE ET DEONTOLOGIE

Le bilan se déroule dans le cadre du principe de confidentialité et de déontologie défini par le code du travail. Tous les résultats vous seront restitués et tous les documents élaborés seront détruits après le dernier entretien, sauf demande expresse écrite de votre part. Dans ce cas, ils ne pourront être conservés au-delà d'un an (Article R. 6322-59) ; et devront être détruits.