

# Bilan de Compétences

## PROGRAMME

### Nature de l'action de bilan de compétences

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L.6313-1 du code du travail rentre dans la catégorie des actions de formation concourant au développement des compétences.

Les bilans de compétences définis à l'article R.6313-4 du code du travail ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

### Publics concernés et pré-requis

Le bilan de compétences s'adresse à tout public.

Aucun prérequis réglementaire n'est nécessaire.

### Objectifs d'un bilan de compétences

Le bilan de compétences est destiné à faire le point sur votre situation professionnelle, vos compétences acquises au cours de vos emplois et de votre parcours professionnel. Il a aussi vocation à faire émerger vos talents et votre plein potentiel afin de construire un projet professionnel réaliste et aligné avec vos besoins et aspirations.

### *Un bilan de compétences pour quoi ?*

- Développement sa connaissance de soi pour évoluer professionnellement
- Définir ses savoir-faire et savoir-être ainsi que ses intérêts et motivations
- S'approprier ses compétences professionnelles et extra professionnelles
- Mener des réflexions stratégiques sur sa carrière
- Valider un projet professionnel et/ou une formation
- Mettre en avant ses qualités et compétences lors d'une recherche d'emploi ou d'une création d'activité.

## Cadre et méthode pédagogique

L'organisme adhère aux codes de déontologie du métier de coach accrédité par l'ICF (Fédération Internationale du Coaching) ainsi qu'aux règles déontologiques applicables à l'action de bilan de compétences. La charte est accessible sur demande. La méthode se construit autour des éléments suivants :

- Rendez-vous individualisés en présentiel ou en visio-conférence
- Écoute, reformulation, questionnements
- Enquêtes métiers
- Analyse et Synthèse
- Restitution du bilan de compétences Article R. 6322-38 du code du Travail

## Outils pédagogiques

- Questionnaire et rapport MBTI (test psychométrique)
- Ikigai
- Test 360°
- Tests sur les motivations et les valeurs
- Tests sur l'identification des compétences
- Outils de photolangage
- Outils créatifs et intuitifs
- Enquêtes métier

## Durée

Le bilan se déroule sur 22h. Il est précédé d'une session introductive de 30 minutes et succède d'un rdv de suivi à 6 mois.

Il est construit en 8 sessions de 2 heures chacune à réaliser sur une amplitude de 12 à 18 semaines. Le rythme des entretiens est défini en fonction des objectifs du bilan et de la problématique du bénéficiaire lors de l'entretien préalable à la réalisation du bilan.

Les entretiens peuvent avoir lieu en présentiel et/ou en visio-conférence.

Il convient de compter 6 heures de travail individuel, qui peut être variable en fonction du bénéficiaire.

## Intervenants

Chaque bénéficiaire est suivi par Virginie Dréan, consultante, coach certifiée auprès de l'ICF (International Coaching Fédération), experte en transition professionnelle.

Diplômée en marketing et management, formée au coaching depuis 2020, elle accompagne des professionnels de tout type d'organisation, des salariés, des travailleurs indépendants, des chercheurs d'emploi, dans leur évolution professionnelle.

## Programme et contenu

En application de l'article R6313-4

### 1. Phase préliminaire

Elle a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de définir et d'analyser les attentes du bénéficiaires et de définir les objectifs personnalisés du bilan.

Elle prend la forme d'un entretien préalable de 30 minutes en amont de la première session dont l'objet est un bilan de la situation existante.

### 2. Phase d'investigation

1. Session 1 - Bilan de situation et dialogue intérieur
2. Session 2 – Exploration de l'Ikigai
3. Session 3 - Questionnaire et définition du profil MBTI
4. Session 4 – Connaissance de soi, valeurs et motivations
5. Session 5 – Les compétences et les talents
6. Session 6 – Le Pourquoi – Quoi – Comment
7. Session 7 – La définition des scenarii d'évolution professionnelle

### 3. Phase de conclusion

Cette phase et 8<sup>ème</sup> séance, consiste à l'appropriation du document de synthèse, à la validation du projet professionnel et à la planification d'un entretien de suivi à 6 mois.



## **Évaluation et suivi**

Une évaluation est réalisée à la fin du bilan, pour mesurer la satisfaction des bénéficiaires dans sa globalité ainsi que l'atteinte des objectifs.

À l'issue de la prestation, le bénéficiaire reçoit une attestation de réalisation du bilan de compétences et signe l'attestation de remise du document de synthèse.

Un entretien est réalisé 6 mois après la fin du bilan de compétences afin d'évaluer ses impacts et de mesurer « à froid » la satisfaction du bénéficiaire.

## **Effectif**

Accompagnement individuel

## **Lieu et accessibilité**

Entretiens réalisés en présentiel au Jardin, 36 avenue Albert de Mun à St Nazaire ou en visio-conférence.

Le lieu d'accueil est accessible aux personnes en situation de handicap.

Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour suivre le parcours de bilan de compétences, merci de prendre contact avec la référente.

**Délai d'accès :** 15 jours après inscription

Le planning est construit de manière sur-mesure en fonction des disponibilités de la consultante et du bénéficiaire.

**Tarif :** 2150€ TTC

## **Contact référent :**

Virginie Dréan

virginiedreancoaching@gmail.com

06 75 13 49 18

## **E.I Virginie Dréan**

virginiedreancoaching@gmail.com

Siret : 909 491 227 00015

version 110324

