

## PROGRAMME DU BILAN DE COMPETENCES ACSENS RH

(Version octobre 2022)

### OBJET

Rendre le bénéficiaire du bilan conscient de ses compétences à l'aide d'une méthodologie d'investigation et de confrontation et le mobiliser à **devenir acteur de son évolution professionnelle**.

### PREREQUIS

**Être éligible à la prise en charge du bilan de compétences.**

### OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Réaliser un portefeuille de compétences (techniques, relationnelles, organisationnelles...)
- Identifier les points personnels d'ancrage du projet : personnalité, motivation/valeur, intérêts, contraintes...
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle et mettre en place un plan d'action relatif aux alternatives envisagées.

### MOYENS

**Phase préliminaire** qui a pour objet d'informer le bénéficiaire sur le bilan de compétences et de :

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- Définir et analyser ses besoins,
- L'informer sur la méthodologie du bilan de compétences.

**Phase d'investigation** des champs personnels et professionnels permettant au bénéficiaire de :

- Analyser ses motivations et intérêts personnels et professionnels et déterminer les points d'ancrage du projet,
- Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle,

**Phase de conclusion**, qui par voie d'entretiens personnalisés, permettra au bénéficiaire de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser et choisir les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation personnalisé (interne et/ou externe à l'entreprise),

Un document de synthèse de la démarche traçant l'évolution de la démarche, est remis au bénéficiaire pendant l'entretien de restitution. **Toute communication du dit document est subordonné à l'accord du bénéficiaire. Le cabinet s'engage à respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.**

### DUREE ET LIEU

La prestation se déroule de 8 à 16 semaines, sur une durée maximale totale de 24 heures. En présentiel, la prestation se déroule au 461 rue Saint Léonard à 49000 ANGERS. Elle peut aussi se dérouler en distanciel par teams.

### LA METHODOLOGIE

Elle est construite autour d'entretiens entre le bénéficiaire et le consultant référent. Le calendrier des séances de travail est fixé ensemble.

Ces séances de travail sont structurées autour de ce carnet de route, véritable fil rouge du bilan de compétences, composé de guides d'analyse personnelle et professionnelle, d'élaboration de projets et de formalisation de la mise en œuvre des projets. Un rendez-vous de suivi est proposé à 6 mois.

### L'EVALUATION DE LA PRESTATION

Une évaluation de satisfaction de la prestation sera réalisée par le bénéficiaire en fin de formation, un certificat de réalisation lui est remis. Un questionnaire lui sera adressé après 3 à 6 mois pour recueillir son devenir et un rendez-vous de suivi est proposé.

## DEROULEMENT DES SEANCES – HORAIRES A TITRE INFORMATIF

Objectifs des différentes séances	Temps perso et face à face	Outils utilisés*
Contractualisation de l'accompagnement et présentation de la méthode et des outils utilisés, selon les besoins du bénéficiaire. Remise du « <b>carnet de route</b> » & précision sur le support de travail, fil rouge du bilan de compétences. Recueil des attentes du bénéficiaire et validation de l'objectif du bilan de compétences : <b>établissement du calendrier prévisionnel/contenu.</b>	3 heures	Carnet de route : guide de réflexion méthodologique créé par le cabinet. Selon les cas : passation des questionnaires (Sosie, IRMR, Styles de management, ...)
Exploitation du travail de préparation effectué (bilan personnel et professionnel) : formalisation de l'état des lieux du parcours. Exploitation des résultats des questionnaires et identification des points d'ancrage du ou des pistes professionnelles.	3 heures	Chemin de vie/ bilan personnel/ points forts et axes de progrès. Points d'ancrage du projet : compétences, aspirations, valeurs, intérêts professionnels...
Réalisation du portefeuille de compétences missions/activités de travail Approfondissement de la notion de compétences, utilisation des fiches métiers.	3 heures	Portefeuille de compétences étalonné par rapport à la fiche ROME POLE EMPLOI.
Suite du travail sur les points d'ancrage du projet, selon le cheminement du bénéficiaire – travail sur les fiches métiers+recherche d'offres : prise de conscience du marché de l'emploi. Préparation aux enquêtes professionnelles	3 heures	Questionnaire d'enquêtes et ciblage des entreprises adapté à chaque piste professionnelle.
Enquêtes professionnelles réalisées par le bénéficiaire (entre 2 et 5 heures, selon le cas et la motivation)	3 heures	
Atelier communication de son offre de service : optimisation des outils de recherche d'emploi ajustés aux pistes retenues // CV, lettre de motivation, la présentation orale de l'offre de service. Selon le cas, simulation filmée et analysée de l'entretien d'embauche : points forts/points de vigilance	3 heures	Apports théoriques et travail sur la posture de l'offreur de service. Remise de dossiers individuels.
Retour d'enquêtes : évaluation des écarts parcours/projet. Formalisation du projet retenu et/ou des alternatives). Recherche sur sites spécialisés les formations spécifiques pertinentes à entreprendre – selon les cas Préparation de la synthèse du bilan par le bénéficiaire	3 heures	Fiche « décryptage d'une fiche métier : les écarts entre mon projet et le métier ciblé ».
Restitution de la synthèse formalisée par le consultant validée avec le bénéficiaire. Evaluation de la prestation par le bénéficiaire. Proposition de reprise de contact à + 6 mois, ou avant selon les cas.	3 heures	Synthèse formalisée par le consultant référent et validée avec le bénéficiaire
<b>Nombre d'heures bilan</b>	<b>24 h</b>	

### Les questionnaires utilisés par le cabinet :

#### *Le Sosie : les ECPA, Paris*

Ce questionnaire analyse 20 traits de personnalité à travers quatre dimensions : **PERSONNELLE** (affirmation personnelle - image de soi - sens des responsabilités - puissance de travail et dynamisme - contrôle des émotions), **ASPIRATIONS** (recherche de statut - goût du changement - accomplissement de soi - intérêt pour les autres – autonomie), **TRAVAIL** (curiosité - initiative et décision – organisation- sens pratique –prudence), **ECHANGES** (sociabilité - capacité à diriger - acceptation des autres- recherche d'approbation-conformisme)

#### *Styles de Management : Ecole de coaching Mozaik International, Paris*

Ce questionnaire permet d'identifier son **style de management** à travers différents cas proposés. La prise de conscience de son propre style de management permet de prendre du recul et d'envisager d'autres alternatives ou options.

#### *Le regard des autres, questionnaire interne inspiré du questionnaire 360°*

C'est un outil de développement personnel qui permet au bénéficiaire de recueillir **un retour subjectif** de son environnement concernant ses compétences managériales, sociales, organisationnelles...

#### *L'IRMR, Inventaire Des Intérêts Professionnels de ROTHWELL-MILLER, les ECPA, Paris*

Outil de référence pour **l'évaluation des intérêts professionnels** basé sur la typologie de Holland (RIASEC)