PROGRAMME n°001BC
Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est régi par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui précise les actions qui concourent au développement des compétences et entrent dans le champs d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle.

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). Le bilan de compétences est une démarche librement consentie.

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 aptitudes, des capacités
Des valeurs, des goûts, des motivations et des intérêts
Des compétences professionnelles : techniques, d'organisation, d'adaptation, relationnelles, sociales et personnelles.

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.

DELAIS D'ACCES

Dans le cadre de la dématérialisation de la démarche de demande de Bilan de Compétences, le prestataire dispose d'un délai de 48H, pour valider votre demande de prestation. Nous nous engageons à vous répondre sous ce délai de 48H, et définirons avec vous, un calendrier des entretiens tenant compte de nos plannings respectifs. Après validation de votre achat, la date de démarrage de la prestation débutera en respectant un délai de rétractation de 11 jours ouvrés.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Caroline Dauxerre EI s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre l'accessibilité de son offre, en fonction des besoins et compte tenu des difficultés particulières liées au handicap des personnes concernées. Des moyens pédagogiques et techniques peuvent notamment être mis en place, de façon individuelle et personnalisée.
Les locaux qui seront déterminés en fonction de la situation des personnes seront accessibles. Le registre d'accessibilité des locaux en question sera mis à disposition.

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 planifier les 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), supervisée par plusieurs regards. L'accompagnement personnalisé proposé est de 2 à 3 mois.

Caroline Dauxerre, Directrice de Caroline Dauxerre EI, est la référente du bilan de compétences, référente qualité, référente handicap, responsable pédagogique, responsable administrative et financière

A votre disposition par email, caroline.dauxerre@gmail.com, par SMS ou par téléphone au 06.61.90.09.95.

Organigramme CAROLINE DAUXERRE EI

Caroline Dauxerre
Intervenant unique
de
Caroline Dauxerre EI

Référente du bilan de compétences,
Référente qualité,
Référente handicap,
Référente pédagogique
Référente administrative
Référente financière

NOTRE METHODOLOGIE

1- LA PHASE PRELIMINAIRE

Ayant pour objet de:

- ✔ Confirmer votre engagement dans cette démarche
- ✔ Définir et d'étudier la nature de vos besoins
- ✔ Vous informer précisément 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
- ✔ Vous informer dans le cadre d'entretiens individuels
- ✔ Vous proposer un entretien diagnostic de face à face pour évaluer vos attentes
- ✔ Elaborer un programme individualisé
- ✔ Prévoir la planification 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 évènements susceptibles de se produire influenceront son déroulement.

<u>Les entretiens individuels hebdomadaires avec le conseiller vous permettront de</u> :

- **Vérifier vos objectifs de changement au regard de vos attentes**
- **Etudier vos étapes professionnelles au regard des principaux faits et évènements marquants**
- **Faire un bilan de votre parcours :**
  - ✔ Identifier vos motivations et intérêts professionnels et personnels
  - ✔ Etudier 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 transférables à de nouveaux horizons professionnels
  - ✔ Reconnaître les enjeux, les vocations au service desquels vous souhaitez mettre votre énergie et votre 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, de contacts et relationnels divers, d'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 pour se projeter en connaissance de cause.
- **Evaluation du projet :**
  <u>Au regard des différentes confrontations</u> :
  - ✔ Étudier les atouts, les configurations favorables, les potentiels, définir les axes de développement ou d'entraînement à réaliser pour concrétiser le « projet ».
  - ✔ Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

3- LA PHASE DE CONCLUSIONS

<u>La phase de conclusion, par voie d'entretiens personnalisés, permet aux bénéficiaires de</u> :

- 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 conclusion 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 influencent le rythme des différentes phases.

L'EVALUATION ET LE SUIVI

Modalités d'évaluation :
Au cours et/ou en fin de bilan de compétences, des évaluations pourront être proposées afin de mesurer à l'aide de critères objectifs vos acquis en cours et/ou à la fin de la prestation.

Attestation remise en fin de bilan de compétences
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 :
Cette relecture 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 en face à face en fonction de votre besoin.

DATES ET DELAIS D'ACCES - LIEUX

Les sessions de formation sont ouvertes toutes l'année. Nous répondons sous 24 heures à toute première demande d'information. Nous vous accueillons avec plaisir et adaptons nos rendez- vous en fonction de vos disponibilités, sous un délai de 11 jours ouvrés à 1 mois entre votre 1ère demande et le démarrage des sessions.

Nos bureaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

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…

COUT et FINANCEMENT 2000 € HT

Exonération TVA article 261-4-4° du CGI

Notez que le bilan peut être financé dans le cadre du :

- Plan de développement des compétences des entreprises,
- Financement personnel avec une déduction possible d'impôts pour les dirigeants de l'entreprise
- Financement personnel avec une déduction possible d'impôts pour les salariés et demandeurs d'emploi

EQUIPE PEDAGOGIQUE (ENCADREMENT)

Interne : Animatrice et seul référent du bilan

Caroline Dauxerre – Consultante

Directrice de Caroline Dauxerre EI au Mans

Diplômée en Management des PME PMI, certifiée en accompagnement coaching professionnel, formée à différentes approches, avec une spécialité sur l'accompagnement avec la méthode Parcours Sherlock™.

6 années d'expérience dans le domaine de l'accompagnement à la mobilité, à la transition et à la reconversion professionnelle, bilan de carrière et d'évolution, coaching de managers et dirigeants, développement professionnel, coaching d'orientation professionnelle et scolaire.

Spécialisée dans la détection des aptitudes naturelles des personnes, ce qui permet d'assurer toutes les phases du bilan de compétences

METHODES ET SUPPORTS PEDAGOGIQUES *(R. 6322-56)*

Nous utilisons des méthodes et des techniques éprouvées six 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
- ✔ Protocole de détection de vos familles opératoires naturelles et environnement numérique associé
- ✔ …

MOYENS PEDAGOGIQUES

- ✔ Nos bilans sont réalisés par le biais d'entretiens en 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,
- ✔ Lors de ces entretiens, nous corédigerons une synthèse par le biais de questionnements et d'exercices réalisés au cours des différentes phases du bilan.
- ✔ Le logiciel expert Parcours Sherlock™, parcours progressif qui structure l'investigation, la détection des aptitudes et compétences, l'enquête, la documentation et la présentation de son projet, des supports d'auto-description de l'expérience, d'auto-évaluation.
- ✔ Des supports d'évaluation amenant à se poser des questions et à favoriser la capitalisation de son parcours personnel et professionnel, et permettant de corréler ce capital expérience à des pistes de projets concordantes.
- ✔ L'intelligence artificielle, guidée par le conseiller, pour accroître le potentiel d'investigation et de découverte de larges possibilités en fonction de ce qui est détecté.
- ✔ 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

MOYENS MATERIELS

- ✔ Des sites identifiés en fonction de vos besoins et de votre localisation,
- ✔ Des supports numériques via un espace personnel dédié (avec code d'accès personnel),
- ✔ Une liste de sites internet à utiliser (exemple : la réalisation d'enquêtes métiers sur le marché du travail...)
- ✔ Une initiation à l'usage de l'intelligence artificielle pour optimiser vos recherches
- ✔ Des liens via des vidéos sur différentes thèmes,
- ✔ Documentations professionnelles : facilitation grâce aux moyens distanciels, via internet, et mise à disposition, accessible à tout moment, de documentation professionnelle (fiches ROME, fiches métiers profilées sous l'angle des aptitudes naturelles, corrélées aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU, à des filtrages en fonction des environnements, des secteurs d'activité, des types d'interaction souhaités dans son activité.

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 définit 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.