



2024

# Programme Bilan de compétences “Booster”

**NATURE DE L’ACTION (article L 6313-1 du Code du Travail)**  
*Action de développement des compétences des salariés*

## **PUBLIC CONCERNÉ**

Selon les conditions régies par les textes, tout actif (*salariés, créateurs d’entreprise, agents du secteur public, fonctionnaires, contractuels, demandeurs d’emploi*).

## **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

A l’issue du bilan de compétences, chaque stagiaire sera capable :

- D’identifier ses acquis théoriques, motivations et intérêts personnels et professionnels (identifier ses compétences, connaissances et aptitudes)
- De faire le point sur son parcours et réfléchir à la dynamique d’évolution professionnelle et personnelle

## **PRÉ-REQUIS**

Aucun prérequis.

## **DURÉE DE CETTE SESSION DE FORMATION**

10 heures en alternance d’entretiens individuels et de séance de travail personnel sur 12 semaines maximum.



# 2024

## DÉROULEMENT DE LA FORMATION

### 1. RENDEZ-VOUS PRÉALABLE

- Définir, analyser la nature du besoin,
- Informer la personne du déroulement du bilan ainsi que les outils utilisés pour l'amener à cheminer dans sa réflexion professionnelle.
- Informer sur les conditions du déroulement de l'accompagnement, sur les méthodes et techniques
- Finaliser le dossier d'inscription

### 2. PHASE PRELIMINAIRE

La phase préliminaire permet d'appréhender le contexte professionnel et personnel propre à la situation du bénéficiaire.

Cette première étape permet de :

- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan,
- Réaliser les différents tests utilisés chez Compétences Persona
- D'analyser son expérience professionnelle
- Déterminer les acquis théoriques, pratiques

### 3. PHASE D'INVESTIGATION

Le bénéficiaire va appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa motivation. Il réalise un inventaire de ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire, savoir-être et ses aptitudes.

Cette phase révèle les ressources et les potentialités inexploitées du bénéficiaire. Il va alors pouvoir repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles opportunités professionnelles envisagées.

La phase d'investigation permet au bénéficiaire d'analyser ses compétences transférables.

### 4. PHASE DE CONCLUSION

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de réaliser sa synthèse personnelle.



# 2024

## 5. SUIVI

6 mois après la clôture du bilan, un entretien est réalisé pour faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES et d'ENCADREMENT

- Le bilan se déroule en accompagnement dédié sur 8H et 2h d'atelier CV
- Instauration des règles de fonctionnement communes
- Formation en salle, mixte ou à distance (FOAD) via VISIO, SKYPE ou autre support adapté
- Tests psychotechniques avec auto-évaluation, analyse et préconisation
- Formation dispensée par un consultant certifié pour réaliser des bilans de compétences.
- **Pour un accompagnement spécifique pour les personnes en situation de handicap et PMR, contact:**

Hélène Vue; [helene.vue@gmail.com](mailto:helene.vue@gmail.com), 07.68.05.93.48

### COÛT et MODALITÉS D'ACCÈS

Le coût du bilan de compétences en présentiel est de 1200€ net de taxe et en distanciel de 980€ net de taxe.

Les locaux répondent aux normes d'accessibilité PMR avec des parkings et places réservées PMR. Un entretien préalable est réalisé sous 15 jours en présentiel et/ou en visioconférence à la demande et proposé sous 48h maximum.



# 2024

## SUIVI ET ÉVALUATION

- Questionnaire de recueil des objectifs et du contexte de la demande de bilan de compétences
- Livret de travail personnalisé
- Questionnaire d'évaluation « à chaud »
- Questionnaire d'évaluation « à froid » à 6 mois
- Feuille d'émargement
- Délivrance d'une certification de réalisation de bilan de compétences.