

BILAN DE COMPETENCES ET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

«Rebond »

Objectifs

L'**objectif du B.D.C.T.P** est de permettre au bénéficiaire de devenir un acteur de son évolution socio-professionnelle.

Ainsi, il offre la possibilité à la personne en situation de transition professionnelle de :

- **Se ré approprier son parcours professionnel et personnel (récit de vie)**
- **Réinterroger l'équilibre des 3 vies : personnelle, professionnelle, engagement social pour un meilleur épanouissement**
- **Repérer ses motivations, ses réussites, ses atouts, ses compétences et ses sources de performances,**
- **Ses freins et ses zones de progrès,**
- **Mettre en place une stratégie lui permettant de gérer sa carrière professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de sa structure actuelle.**

Ce bilan est unique et exceptionnel : il ne se contente pas de faire le bilan des compétences il accompagne également le bénéficiaire dans son évolution professionnelle et personnelle globale en allant jusqu'à prendre en compte, les dimensions de forme physique et de son parcours médical. Il propose aux participants de repérer comment optimiser leurs aptitudes cognitives. Les apports de la neurobiologie et les études menées par l'Institut de recherche du CRÉDIR démontrent aujourd'hui, l'importance de la prise en compte de la qualité du sommeil de l'exercice physique, de la prévention santé pour pouvoir mieux vivre les situations de transitions professionnelles.

Des ateliers sur le thème de la Qualité de Vie Globale sont proposés aux participants, afin qu'ils puissent effectuer un véritable check-up de ces aspects fondamentaux.

Résultats attendus

A l'issue du bilan de compétence « Rebond », les capacités visées sont :

- Trouver un meilleur équilibre professionnel et personnel en prenant en compte les aspects psychologiques et physiques
- Structurer un projet professionnel en cohérence avec un projet de vie
- S'orienter et s'intégrer dans le contexte social, économique et professionnel
- Décider de manière autonome des choix d'action pour son projet professionnel
- Construire un plan d'action à mettre en œuvre tant sur le plan personnel que professionnel.

Public

Salariés, agents de la fonction publique, demandeur d'emploi, indépendants et chefs d'entreprises

Prérequis

Aucun

Méthodologie

Le bilan de compétences et de transition professionnelle est un travail personnel de remise à plat de l'ensemble des éléments du parcours personnel et professionnel. Il permet de faire le point sur l'ensemble de son parcours, sa carrière, ses compétences et ses aptitudes, de réaliser un travail sur soi-même pour identifier ses points forts, de retrouver des points de repère et la confiance en soi.

Ce travail de mise à plat se fait **en collectif et en entretiens individuels** : 1/3 en collectif – 2/3 en individuel. Le consultant référent fait appel à des confrères « expert métier » qui viennent aider au questionnement le bénéficiaire sur les différentes dimensions de son projet. (5 consultants experts sont mobilisés pour chaque bénéficiaire.

Des enquêtes sont menées auprès de professionnels des métiers ciblés, Des travaux de recherche d'informations à réaliser entre chaque séance.

A l'issue du Bilan de Compétences et de transition professionnelle, chaque bénéficiaire doit être capable de se projeter dans l'avenir en élaborant ou affinant un projet professionnel et personnel, cohérent et réaliste à partir de ses atouts et ses principales compétences.

Le consultant référent joue un rôle d'accompagnement dans la réflexion en proposant les outils adaptés et en favorisant la prise de conscience des points clés. Il s'appuie sur l'équipe de référents présente pendant toute la phase d'investigation.

Un document de synthèse remis au participant vient vérifier l'appropriation des compétences et soutenir concrètement le plan d'action.

Pour permettre au bénéficiaire de s'extraire de son quotidien et de prendre le recul nécessaire, le CREDIR propose un hébergement et les repas.

Moyens, outils et modalités pédagogiques

- ✓ Réflexion en groupe sous la conduite d'un animateur
- ✓ Entretien de récit de vie et analyse des récurrences textuelles
- ✓ Entretiens individuels avec des experts (au moins 5 par participant)
- ✓ Travaux individuels
- ✓ Echanges entre bénéficiaires
- ✓ Outils de réflexion individuels : courbes de vie, questionnaire d'auto évaluation, grilles d'observation...
- ✓ Eventuellement passation d'un indicateur de personnalité (MBTI) ou (DISC)
- ✓ Consultation sites métiers, sites emploi, fiches ROME et fiches APEC
- ✓ Le réseau de professionnels du CREDIR et d'anciens bénéficiaires est mis à disposition (+ de 100 professionnels).
- ✓ Bureaux individuels
- ✓ Connexion wifi
- ✓ Possibilité d'impression
- ✓ Visio travail à distance
- ✓ Hébergement et restauration pour les 3 journées présentiellelles

Sont proposés gratuitement en sus

- ✓ Ateliers d'activités physiques encadrés par des coaches sportifs diplômés
- ✓ Entretien avec un médecin généraliste : parcours de santé

Moyens d'évaluation

L'évaluation se fait à différents moments :

- Un retour d'expérience et un point d'étape est effectué à chaque démarrage d'entretien
- En début de chaque journée lors des 3 jours en présentiel
- En fin de chaque session
- En fin de bilan
 - o L'évaluation se fait à travers un questionnaire de satisfaction complété par le bénéficiaire
 - o Dans la synthèse le bénéficiaire fait le bilan de son bilan. Il reprend les points clé qu'il retient de sa démarche.

Programme et déroulement

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases conformément aux dispositions de l'article R6313-4 du code du travail.

1- Phase préliminaire (Entretien de 1 h30)

- Analyse des besoins
- Détermination des objectifs et des résultats attendus
- Co-construction du programme personnalisé

2- Phase d'investigation 21h30 :

a) **3 jours en présentiel et en résidentiel (Entretiens et situations de groupe 20h00)**

- Le profil personnel
- Le profil professionnel.
- Les compétences techniques.

Plusieurs entretiens, et situations de groupe vont permettre de prendre conscience de l'écart entre les représentations existantes et des données plus objectives.

- Le bénéficiaire retrace son parcours de vie : choix d'une orientation professionnelle, diplômes obtenus, recensement de ses expériences professionnelles, description de ses expériences extra professionnelles...
- Le bénéficiaire va aussi faire le point sur ses intérêts, ses valeurs, sa personnalité, ses aptitudes. Le consultant aide le bénéficiaire à clarifier ses motivations et à se mettre en contact avec ses capacités. **Les tests sont utilisés en fonction des besoins d'évaluation.**
- Il rédige parallèlement son portefeuille de compétences (missions, tâches, moyens, connaissances acquises, savoirs faire, savoir être).

Deux ou trois projets vont être définis à court, moyen et/ou à long terme.

- Préciser des attentes personnelles en matière d'évolution de carrière,
- Évaluer des métiers proches, des aires de mobilité professionnelle,
- Explorer les reconversions éventuelles
- Explorer le marché de l'emploi,
- Identifier une formation,

- Le bénéficiaire fait un point sur le résultat de ses recherches et valide avec le consultant la/les piste(s) retenue(s).
- La faisabilité est évaluée, fonction du marché du travail et de la situation personnelle de la personne (ressources, contraintes...)

Pendant toute la phase d'investigation, le bénéficiaire a accès à 6 heures de coaching sportif, ainsi qu'à deux entretiens avec un médecin pour examiner son parcours de santé.

b) Entretien : définition du projet professionnel (Entretien de 1h30)

Débriefing des entretiens et recherches menées autour du projet professionnel

Validation du projet professionnel

3- Phase de conclusion (Entretien de 1h00)

Détermination du plan d'action du projet professionnel.

Elaboration du plan d'action pour la réalisation du projet professionnel

Corédaction de la synthèse avec le consultant. Remise de la synthèse à l'intéressé(e). Présentation et commentaires.

Évaluation de la prestation.

La restitution des résultats concerne exclusivement la personne en bilan.

Modalités pratiques & Durée

| Phase préliminaire | Phase d'investigation | Phase d'investigation | Phase de conclusion |
|------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| 1h30 | 20h00 – 3 journées consécutives | 1h30 | 1h00 |
| Sur site ou à distance | Sur site & résidentiel | Sur site ou à distance | Sur site ou à distance |
| J | J + 3 semaines | J + 7 semaines | J + 10 semaines |

Lieu et accès

[Contact CREDIR - Credi](#)

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Les Modalités de suivi

Un suivi 6 mois après la remise de la synthèse de bilan.

Tarif :

2 400 € pour 24 h de bilan en mixte groupe et individuel.

300 € en sus pour les frais de restauration, d'hébergement et les 6 heures de coaching sportif

Délais de réalisation :

Possibilité de démarrage le processus de bilan sous 15 jours maximum hors contraintes liées aux aspects administratifs et financiers qui ne dépendent pas du CREDIR

Engagement déontologique

Respect du consentement du bénéficiaire

Confidentialité sur le contenu du bilan
Caractère individuel du bilan
Neutralité du (es) consultant(s)
Remise d'une synthèse personnalisée et confidentielle

Votre contact :

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au **compte personnel de formation**.

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son **compte personnel de formation** pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Site de référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>