

# Triskelios

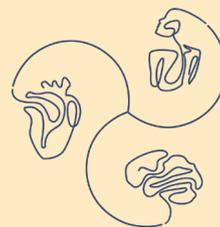


## Programme Bilan de compétences

Version 2.1 - 29/03/2024



# Sommaire



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	3
CONTENU DE LA FORMATION	5
PHASE PRÉLIMINAIRE	5
PHASE D'INVESTIGATION	6
PHASE DE CONCLUSION	7
MOYENS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES	9
MOYENS TECHNIQUES	10
MODALITÉS DE SESSIONS A DISTANCE	11
PROFIL DU(DES) FORMATEUR(S)	12
MODALITÉS D'ÉVALUATION	12
PUBLIC CONCERNÉ	13
PRÉ-REQUIS	14
ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES	14
DURÉE DE LA FORMATION ET MODALITÉS D'ORGANISATION	15
TARIF	15
DÉLAI D'ACCES	16
LIEU DE LA FORMATION	17
CONTACT	18

# Objectifs pédagogiques

Un bilan de compétences a pour objectif principal de permettre à un individu de mieux se connaître sur le plan professionnel, d'identifier ses compétences, aptitudes, intérêts et motivations, ainsi que de déterminer ses besoins en matière de développement professionnel.

Voici les principaux objectifs pédagogiques du bilan de compétences :

1

## Connaître ses compétences :

Le bilan de compétences aide à identifier les compétences acquises au fil du temps, tant au niveau professionnel que personnel. Cela inclut les connaissances techniques, les savoir-faire, les qualités relationnelles, etc.



2

## Identifier ses aptitudes et potentiels :

Le bilan de compétences permet d'explorer les aptitudes et les talents particuliers de l'individu qui pourraient être utilisés dans sa carrière.

3

## Clarifier ses intérêts et motivations :

Il s'agit de déterminer ce qui motive réellement la personne dans son travail, ce qui lui procure de la satisfaction et de l'épanouissement professionnel.



4

## Analyser ses besoins en développement professionnel :

En identifiant les lacunes ou les domaines où des compétences supplémentaires sont nécessaires, le bilan de compétences aide à définir des objectifs de formation et de perfectionnement.

5

## Définir un projet professionnel réaliste :

Grâce à une meilleure connaissance de soi et de ses compétences, la personne peut élaborer un projet professionnel cohérent avec ses aspirations et ses possibilités.

6

### Faciliter une réorientation de carrière :

Si la personne souhaite changer de métier ou de secteur d'activité, le bilan de compétences peut l'aider à explorer de nouvelles opportunités et à élaborer une stratégie pour réussir cette transition.



7

### Améliorer la confiance en soi :

Le bilan de compétences peut renforcer la confiance en ses capacités et en ses choix professionnels en mettant en lumière les acquis et les compétences de la personne.



8

### Favoriser la mobilité interne :

Pour les salariés en entreprise, le bilan de compétences peut être un outil pour faciliter une évolution de carrière au sein de l'organisation.



9

### Faciliter la prise de décision :

En analysant objectivement ses compétences et ses motivations, la personne est mieux préparée pour prendre des décisions éclairées concernant son parcours professionnel.

# Contenu du bilan

Conformément aux dispositions de l'article R. 6313-4 du Code du Travail, le bilan de compétences objet du présent contrat comprend trois étapes distinctes selon un découpage repris dans un tableau joint ci-après pour la durée maximale de 24 heures, adaptable selon l'analyse des besoins initiale :

## Phase préliminaire (Séance 1, 2h)

La méthodologie de cette étape repose sur l'entretien entre la personne bénéficiaire et le Prestataire ou son Consultant, ainsi que sur le travail personnel de la personne bénéficiaire.

Les objectifs et le contenu de cette phase se décomposent comme suit :

- Analyse de la demande, de la situation actuelle au travail de la personne bénéficiaire, de l'origine des choix professionnels et de l'articulation d'un parcours qui conduit à faire la demande d'un bilan de compétences ;
- Présentation de la démarche/bilan, des outils et des règles déontologiques qui encadrent le bilan ;
- Détermination des objectifs en fonction des attentes recueillies ;
- Auto-évaluation des compétences à s'orienter.



## Phase d'investigation (Séance 2 à 11, 6h à 20h)

La méthodologie de cette étape repose sur des entretiens à l'occasion des différents rendez-vous entre la personne bénéficiaire et le Prestataire ou son Consultant , ainsi que sur du travail de recherche, des questionnaires de personnalité, des enquête-métiers et divers outils d'accompagnement permettant de remplir les objectifs définis.

Les objectifs et le contenu de cette phase se décomposent comme suit :

-pour l'analyse du parcours professionnel :

\*description détaillée des postes occupés ;

\*identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées,

\*recherche des leviers de motivation et des valeurs professionnelles ;

\*réflexion sur la personnalité, les centres d'intérêt, les sources d'inspiration ;

\*Identification des possibilités d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou de reconversion.

-Élaboration des premières idées de projet sur la base des informations préalablement recueillies ;

-Démarches et recherches visant à transformer ces souhaits en pistes d'orientation possibles, en termes de métiers, d'évolution de carrière, voire de formation ;

-Enquêtes-métiers pour l'évaluation de ces pistes, tant au regard du profil personnel et professionnel, que pour l'analyse des réalités du marché de l'emploi (recherche et analyse des offres, appui sur les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;

-Elaboration et formalisation du projet professionnel de la personne bénéficiaire.

A noter que cette phase d'investigation est organisée de manière à répondre aux objectifs identifiés dans la phase préalable. Ainsi, les enquêtes métiers peuvent être réalisées plus en amont afin d'identifier si cette piste est réalisable et si elle correspond aux attentes de la personne bénéficiaire.

## Phase de conclusion (Séance 12 à 2h)

La méthodologie de cette étape repose sur l'entretien entre la personne bénéficiaire et le Prestataire ou son Consultant, ainsi que sur le travail personnel de la personne bénéficiaire.

Les objectifs et le contenu de cette phase se décomposent comme suit selon les résultats des phases précédentes :

- détermination d'un parcours de formation professionnelle adapté au Bénéficiaire ;
- aide à la rédaction du CV ou de lettre de motivation ;
- travail de mise en avant et recherche via les réseaux sociaux (Linkedin, Indeed...);
- élaboration des étapes et démarches pour la création d'une société ;
- auto-évaluation des compétences à s'orienter ;

Cette phase en particulier et le bilan de compétences en général s'achèvent sur la remise et la présentation du document de synthèse rédigé par le Prestataire ou son Consultant et soumis à vos observations.

Des enquêtes métiers sont réalisées au fil de l'eau selon les besoins de la personne et de l'évolution progressive du bilan, sur le temps individuel.

Le total de 24 heures repris ici est une durée maximale, variable notamment selon les besoins de la personne et d'autres critères tels que: expérience professionnelle, réflexions antérieures sur les projets, capacités de projection présentes, difficultés rencontrées antérieurement, besoins et objectifs prédéfinis etc.

L'analyse initiale des besoins permet ainsi de définir la durée selon les données liées à ces divers critères.

Séance	Contenu type des séances	Durée
1	Validation attente besoins bénéficiaires <u>Outil</u> : « objectifs, freins, soutiens... »	2h
2	Analyse de l'actuel et projection concrète d'évolution <u>Outil</u> : « Les 9 piliers »	2h
3	Analyse mode de fonctionnement <u>Outil</u> : « drivers analyse transactionnelle »	2h
4	Analyse de parcours de vie <u>Outil</u> : « C'est mon histoire »	2h
5	Approfondissement des réussites et échecs pour éclaircissement des motivations et aptitudes. <u>Outil</u> : « Sommet et gouffre » et jeu de cartes des valeurs	2h
6	Analyse des compétences <u>Outil</u> : étude des fiches de poste	2h
7	Réalisation du test psychométrique AFC Holland Analyse des résultats pour réflexion complémentaire <u>Outil</u> : « AFC Holland »	2h
8	Mise en compétence et appétences, analyse des compétences transférables <u>Outil</u> : Transférance de la plateforme Parcoureo	2h
9	Hiérarchisation et priorisation des compétences et appétences <u>Outil</u> : Nuage motivationnel et technique de l'entonnoir	2h
10	Mise en adéquation des compétences et appétences avec le marché du travail et de la rémunération <u>Outil</u> : Ikigai	2h
11	Définition finale du ou des projets, restitution d'enquêtes, élaboration des suites à donner <u>Outil</u> : « Je me projette »	2h
12	Validation du projet, du plan d'action et de la synthèse <u>Outil</u> : Synthèse	2h

# Moyens et méthodes pédagogiques

Suite à l'analyse des besoins, des rendez-vous d'une durée prévisionnelle de 2 heures heures seront déterminés entre les parties au fil de la formation. Divers méthodes et outils sont utilisés pour évaluer les compétences, les aptitudes, les intérêts et les aspirations d'une personne dans le cadre d'un tel bilan :

- 1) **Entretien préliminaire** : Avant de commencer le bilan de compétences, un entretien préliminaire est réalisé pour comprendre les attentes de la personne bénéficiaire, ses objectifs professionnels, ses motivations et ses besoins spécifiques en matière d'évaluation.
- 2) **Tests et questionnaires** : Des tests psychométriques, des questionnaires de personnalité, d'intérêts professionnels et de valeurs peuvent être utilisés pour recueillir des informations sur le profil de la personne bénéficiaire.
- 3) **Évaluation des compétences** : Des exercices et des mises en situation peuvent être proposés pour évaluer les compétences techniques et comportementales de la personne bénéficiaire.
- 4) **Auto-évaluation et réflexion** : La personne bénéficiaire est invité à réfléchir sur ses expériences passées, ses réalisations, ses points forts et ses axes d'amélioration.
- 5) **Évaluation par le conseiller en bilan de compétences** : Le conseiller, en utilisant les informations recueillies, évalue les compétences de la personne bénéficiaire, identifie les domaines d'expertise et les points à renforcer.
- 6) **Retour d'information** : Le conseiller communique les résultats de l'évaluation au bénéficiaire et facilite la compréhension des points saillants.
- 7) **Analyse des résultats** : Le bilan de compétences aboutit à une synthèse des compétences, des intérêts et des pistes d'orientation professionnelle en fonction des objectifs de la personne bénéficiaire.
- 8) **Plan d'action** : Le conseiller et la personne bénéficiaire élaborent ensemble un plan d'action pour mettre en oeuvre les perspectives professionnelles identifiées.
- 9) **Suivi** : Un suivi est effectué pour s'assurer que la personne bénéficiaire progresse dans la réalisation de son plan d'action et pour ajuster si nécessaire les objectifs et les démarches.

# Moyens techniques

Il est à noter qu'hormis le travail effectué pendant les séances et qui est comptabilisé dans le temps de formation, la personne bénéficiaire peut poursuivre le travail à son envie sur des sujets proposés au fil de l'eau par le consultant, afin de réfléchir en amont et de préparer les séances. Des fiches seront ainsi proposées au fur et à mesure pour lui servir de supports de réflexion.

Un accès à la plateforme Transférance du portail Internet Parcoureo, gérée par la Fondation francocanadienne Jeunesse Avenir Entreprise, est assuré durant le temps du bilan de compétences pour accéder à l'encyclopédie des métiers et travailler sur les transferts de compétence.



# Modalités de sessions à distance

Pour les séances réalisées en présentiel, des locaux dédiés sont prévus afin de pouvoir réaliser des échanges de travail. Les séances en distanciel impliquent l'utilisation d'un ordinateur avec connexion Internet fonctionnelle ou smartphone disposant d'un réseau suffisant.

Des fiches sous format papier et PDF sont communiquées au fil de l'eau à la personne bénéficiaire, ainsi qu'un accès au portail Parcoureo.



Au cas où tout ou partie des sessions de bilan se dérouleraient à distance, celles-ci passeront par l'application visio Whereby à une adresse communiquée avant le début de la session.

Il est ainsi nécessaire pour la personne bénéficiaire de disposer d'un ordinateur avec une connexion Internet fonctionnelle et webcam. Il est possible de procéder également sur téléphone portable.

En revanche, ces sessions ne pourront pas être effectuées uniquement vocalement par téléphone, cette modalité entravant une partie des échanges durant les sessions.



# Profil du(des) formateur(s)

Vous serez accompagné par Gaëtan Lignier, consultant en bilan de compétences de NDA 32591122759.

Il a été notamment formé pour la réalisation de bilans de compétences par les organismes de formation CenVous (NDA 32591011759) et Orient'Action (NDA 52720127072).

Il est également titulaire d'une certification en qualité de praticien en approche neurocognitive et comportementale par l'Institut de Neuro-Cognitivisme, en parallèle de formations en relation d'aide et accompagnement général. Il réalise des bilans de compétence depuis décembre 2021.



Enregistré comme formateur auprès des services de la DREETS, son Numéro de Déclaration d'activité est 32591011759 (ce numéro ne vaut pas agrément de l'Etat).

## Modalités d'évaluation

Contrairement à une formation « classique » consistant à accroître son champ de compétences, de connaissances ou de techniques dans un domaine, le bilan de compétences ne dispose pas à proprement parler de modalités d'évaluation quantitative.

La progression de la personne bénéficiaire et les apports de la formation en tant que telle font l'objet en revanche d'une évaluation dite « à chaud » lors de la dernière séance de remise de la synthèse, et d'une seconde évaluation dite « à froid » dans un délai de six mois suivant la fin du bilan de compétence, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article R. 6313-4 du Code du Travail.

# Public concerné

Le bilan de compétences s'adresse à toute personne en situation d'activité, disposant ou non d'une activité professionnelle.



# Pré-requis

Il n'y a pas de prérequis particulier sinon être en mesure de lire et d'échanger sur des supports écrits simples.

Toute entrave à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique peut et doit être abordée pour assurer la possibilité et l'intérêt d'un bilan de compétences.

## Accessibilité aux personnes handicapées

L'organisme de formation est engagé dans une démarche active d'inclusion, et toute forme de difficulté ou de handicap peut être abordée afin d'envisager l'opportunité d'un bilan de compétences et les moyens pour en assurer sa délivrance de manière efficace et adaptée. Nous sommes par exemple répertorié auprès du Centre Ressources Autisme du Nord-Pas-de-Calais pour la délivrance de bilan de compétences auprès de personnes présentant un TSA avec bon niveau cognitif.

Aussi les personnes atteintes de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.



# Durée du bilan et modalités d'organisation

Un bilan de compétences est systématiquement réalisé en séances en face à face entre le consultant et la personne bénéficiaire, de manière individuelle. Aucune séance collective ou autre modalité n'est prévue.

Par ailleurs, la durée maximale fixée par l'article L. 6313-4 du Code du Travail est de 24 heures, et la durée minimale pour un bilan est fixée par l'organisme de formation à 10 heures. La durée appliquée pour la personne bénéficiaire est un des objets de l'analyse préalable des besoins, afin de correspondre au plus juste à la situation.

## Tarif

Les tarifs de la formation oscillent entre 1100 euros pour la durée minimum de 10 heures à 2640 euros pour la durée maximale de 24 heures.

Les sources de financement peuvent être en tout ou cumulés entre eux de l'autofinancement, de la participation de l'entreprise (notamment au titre du Plan de Développement des Compétences), de la prise en charge sur le Compte Personnel de Formation, une aide d'origine variable (Pôle Emploi, Région...).

Si le financement provient d'une utilisation de fonds disponibles sur CPF, la facturation courra après déclenchement initial de l'offre de formation sur le site « [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) », par validation de la fin de formation conjointement par le Prestataire puis la personne bénéficiaire, permettant le déblocage des fonds en fin de parcours.

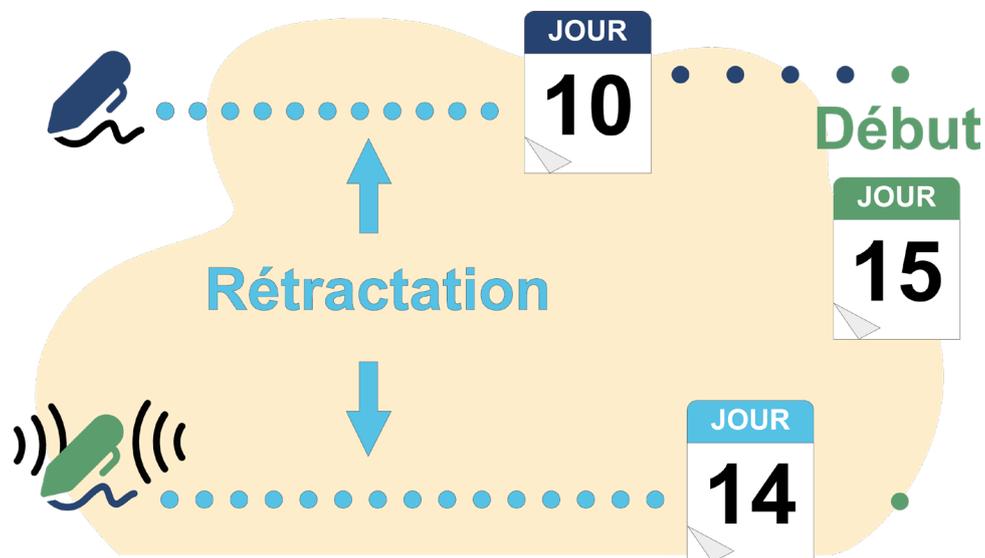
Si le financement provient de fonds propres ou d'autres sources (ANFH, Région...), le solde sera demandé à la fin de l'action de formation lors de la remise de l'attestation de fin de formation et du document de synthèse, ou le prorata temporis en cas de dédit ou abandon.

# Delai d'accès

A compter de la date de signature du contrat de formation, la personne bénéficiaire a un délai de 10 jours pour se rétracter conformément aux dispositions de l'article L 6353-5 du Code du Travail.

Le délai de rétractation est porté à 14 jours par l'article L 121-20-12 du Code de la Consommation pour les contrats conclus « à distance » et les contrats conclus « hors établissement », incluant les formations conclues sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

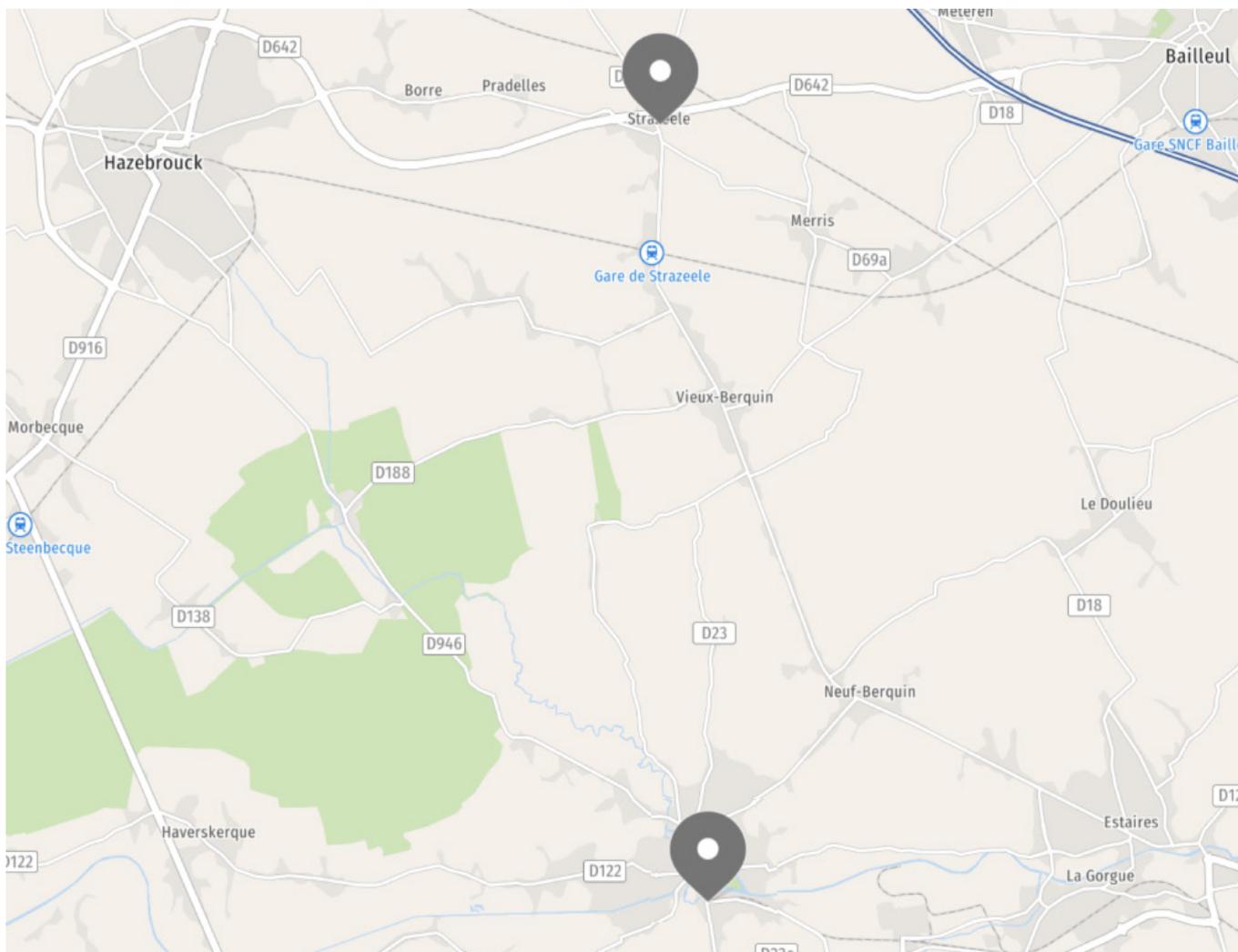
Le bilan de compétences ne peut donc commencer au minimum qu'à partir du quinzième jour suivant la date de signature du contrat afin d'assurer le respect de ces dispositions légales en vigueur. Au delà de ce délai incompressible, le début du bilan peut être fixé d'un commun accord à la date convenue par l'organisme de formation et la personne bénéficiaire.



# Lieu de réalisation

Selon les circonstances et disponibilités, la formation aura lieu en présentiel dans un des locaux suivants:

**Triskelios - 12 route de Caëstre - Place de Strazeele - 59270 METEREN**



**Espace Calys - 6ter rue du Dr Rousseau - 59960 MERVILLE**

Des sessions à distance pourront être mises en place si les conditions sanitaires ou matérielles l'exigent avec accord de la personne bénéficiaire. Un bilan de compétences peut être réalisé intégralement à distance sur demande de cette dernière et en accord avec le formateur.

# Contact

Toute demande d'informations peut être adressée directement à Gaëtan Lignier par mail sur :



[bonjour@triskelios.fr](mailto:bonjour@triskelios.fr)



06 34 12 64 34



[www.triskelios.fr](http://www.triskelios.fr)

Suivez-nous



Contenu rédactionnel:

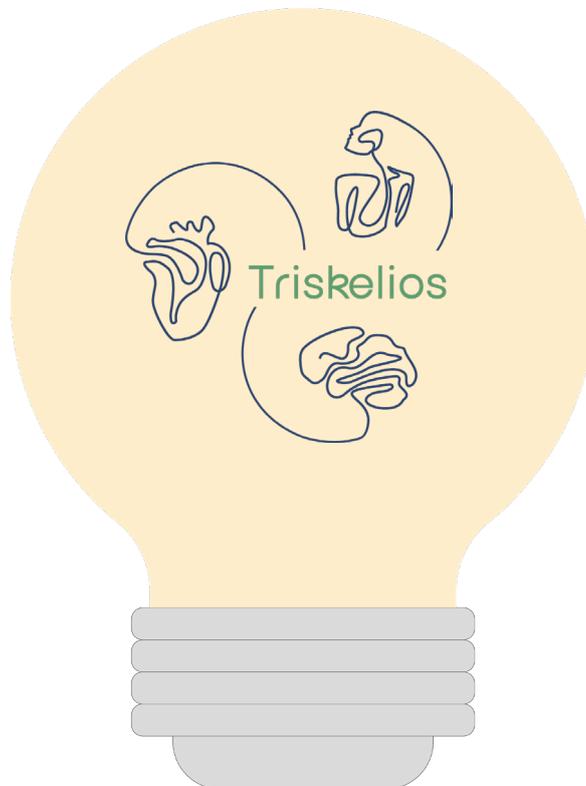
Gaëtan LIGNIER

[bonjour@triskelios.fr](mailto:bonjour@triskelios.fr)

Illustrations et mise en page:

Samir BEDDIAR

[sambedd@yahoo.fr](mailto:sambedd@yahoo.fr)



12 route de Caëstre  
Place de Strazeele  
59270 METEREN