

PROGRAMME DE FORMATION

« BILAN DE COMPÉTENCES »

❶ OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier ses *aspirations* (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser ses *compétences* (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel. Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

❷ COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée). La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences.

❸ PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. Dans le cas où le(a) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

❹ MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MÉTHODES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) formateur(trice). Celui-ci (celle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés** : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des *soft skills*, test du créateur d'entreprise,
- **Questionnaires d'auto-évaluation**, questionnaire d'assertivité, questionnaire « réussir SA vie ou réussir DANS la vie », questionnaire des besoins.
- **Apports de connaissances** : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, connaissance des dispositifs de financement,
- **Enquêtes-métiers** : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnel(le)s des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- **Les « Ebooks »** : ces Ebooks sont remis à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences (formation en distanciel asynchrone),

- **Rédaction d'une synthèse** : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

NOUVEAUTÉ ET EXCLUSIVITÉ ORIENTATION :

Quand vous réalisez un bilan de compétences avec ORIENTATION, vous avez la possibilité de réaliser un stage de découverte métier (1 à 5 jours). ORIENTATION vous propose une convention de stage et vous aide à trouver l'entreprise, l'administration ou l'association qui acceptera de vous accueillir et ce, dans le but de valider votre projet professionnel. Ce stage sera un argument de poids pour obtenir le financement d'une formation longue dans le cadre d'une demande faite auprès du Pôle emploi ou de *Transition Pro*.

5 DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire.

1. Phase préliminaire :

- a) Analyse de la demande du (de la) bénéficiaire,
- b) Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
- c) Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

2. Phase d'investigation :

- a) Bilan professionnel et tests d'orientation et de personnalité :
 - *Analyse du parcours professionnel,*
 - *Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et de la personnalité,*
 - *Réflexion autour des équilibres de vie.*
- b) Analyse métier /marché et recherches documentaires :
 - *Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles,*
 - *Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être,*
 - *Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.*

Cette phase a pour objectif de permettre au (à la) bénéficiaire, soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. Phase de conclusions :

- a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- c) Définition des modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le(a) prestataire de bilan de compétences.

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide des Ebooks (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes-métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

⑥ CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

La formation à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur des Ebooks de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces Ebooks de travail contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests. Ces Ebooks sont remis à l'issue de chaque entretien au (à la) bénéficiaire (par exemple, à l'issue de l'entretien n°1, on remet au (à la) bénéficiaire l'Ebook n°1). Le(a) formateur (trice) explique le contenu de l'Ebook et donne les consignes au (à la) bénéficiaire oralement. En suivant l'Ebook, le(a) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.

- **Formule « essentiel »** : 4 Ebooks (*Ebook d'intro, Ebook 1, 2 et 4*)
- **Formule « classique »** : 6 Ebooks (*Ebook d'intro, Ebook 1, 2, 3, 4 et 5*)

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le (la) même formateur(trice) que celui (celle) qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les coordonnées du (de la) formateur(trice) sont données au (à la) bénéficiaire au démarrage de la formation. Le (La) formateur(trice) doit répondre dans un délai de 48h. En cas d'impossibilité à joindre le (la) formateur(trice) et passé ce délai, le(a) bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil.

ORIENTATION s'assure que le (la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance. Une formation doit être suivie par tout(e) formateur(trice) désireux(se) de réaliser un bilan de compétences pour ORIENTATION. Cette formation s'intitule « Accompagner un(e) bénéficiaire de bilan de compétences ». Cette formation est le premier module du parcours de formation pour l'obtention de la certification « Accompagner un(e) bénéficiaire d'un bilan de compétences » inscrite au répertoire spécifique par France compétences (RS5506).

Elle est sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » ou « distanciel ».

⑦ MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au (à la) bénéficiaire,
- Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit une attestation de présence,

- À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il (Elle) répond également à un Quizz d'évaluation des connaissances,
- Six mois après la remise de la synthèse, le (la) formateur(trice) reprend contact avec le(a) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),
- Enfin, une fois par an, ORIENTATION réalise une grande enquête sur l'avenir des bénéficiaires de bilans de compétences : « *Qu'êtes-vous devenu(e) ?* »

⑧ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La formation est ouverte à tout public et toutes les situations de handicap seront prises en compte dans la limite des compétences, des moyens humains et matériels proposés dans le cadre de la formation dispensée. Si ORIENTATION ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains pouvant répondre à la demande du (de la) bénéficiaire en situation de handicap, alors ce(tte) dernier(ère) sera orienté(e) soit vers le(a) référent(e) handicap du groupe ORIENTATION, soit vers un organisme partenaire du réseau ORIENTATION.

⑨ MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires. Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

⑩ TARIF

Voir les deux formules de bilan de compétences ou devis joint (ou commande adressée via moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de formation est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation).

Coordonnées de l'organisme de formation

EOS RECRUTEMENT est un organisme de formation enregistré sous le numéro 84691976969. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Le numéro SIREN de l'organisme de formation est le 814 308 151 000 20.

Le siège social est situé 56 chemin des Bois de Lys, 69910 Villé-Morgon.

Contact : 06.87.62.18.06 – guylaine.fay@orientation.com

www.eos-recrutement.com

LES DEUX FORMULES DE BILAN DE COMPETENCES

« FORMULE ESSENTIEL »	« FORMULE CLASSIQUE »
<i>1 entretien conseil (gratuit)</i> 2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) 2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos compétences et vos potentiels 1 entretien individuel (2h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. Soit 16 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence^[1] auxquels s'ajoutent 6 heures de formation à distance^[2] grâce aux Ebooks ORIENTATION - Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) ORIENTATION. - La durée du bilan de compétences « formule essentiel » est de 5 à 6 semaines à raison d'1 entretien/semaine - 4 Ebooks de la méthode ORIENTATION + Ebook exploration des métiers offerts avec la méthode. 1350 euros TTC* <i>Pour 16 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés</i>	<i>1 entretien conseil (gratuit)</i> 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos compétences et vos potentiels 2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. <i>Soit 16 heures d'entretiens personnalisés</i> Soit 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence auxquels s'ajoutent 8 heures de formation à distance grâce aux Ebooks ORIENTATION - Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) ORIENTATION. - La durée du bilan de compétences « formule classique » est de 8 à 12 semaines à raison d'1 entretien/semaine. - 6 Ebooks de la méthode ORIENTATION + Ebook exploration des métiers offerts avec la méthode. 1950 euros TTC* <i>Pour 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés</i>

[1] Distanciel synchrone

[2] Distanciel asynchrone

*Prix indicatif grand public. Les prix peuvent varier en fonction des régions, du consultant qui réalise la prestation ou du type de financement. Se référer au devis fourni avec le programme.

RESULTATS DES ENQUETES DE SATISFACTION

Les résultats indiqués ici ont été rapportés par **3865 bénéficiaires** ayant terminé leur bilan de compétences entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023.

11 NIVEAU DE SATISFACTION DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- **72,7% des bénéficiaires** attribuent une note de 10/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION,
- **13,4% des bénéficiaires** attribuent une note de 9/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION,
- **9,4% des bénéficiaires** attribuent une note de 8/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION,
- **2,7% des bénéficiaires** attribuent une note de 7/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION,
- **0,9% des bénéficiaires** attribuent une note de 6/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION.
- **0,5% des bénéficiaires** attribuent une note de 5/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION.
- **0,4% des bénéficiaires** attribuent une note de 5/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTATION.

Soit un taux de satisfaction de 99% (par rapport à la moyenne). Mais comme il faut toujours s'améliorer, ORIENTATION continuera à vous proposer des nouveautés pour optimiser encore les résultats des bilans de compétences.

12 CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES APPORTE LE PLUS

- **87,3% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs aspirations (valeurs, personnalité, besoins),
- **83,7% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire),
- **73,1% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté plus de confiance en soi et une manière plus positive de regarder leur parcours professionnel,
- **59,4% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis de clarifier leur projet professionnel,
- **28,1% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de progresser dans leur carrière et de développer leur employabilité,

- **26,0% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de se former et/ou d'accéder à un niveau supérieur de diplôme,
- **18,9% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des métiers,
- **20,4% des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi et de ses opportunités.

Pour ORIENTATION, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations (valeurs, besoins, personnalité) et ses compétences afin de définir un projet professionnel enthousiasmant, réaliste et épanouissant.

13 ENQUÊTES-MÉTIER

- **75% des bénéficiaires** ont réalisé au moins une enquête-métier durant leur bilan de compétences.

14 TYPES DE PROJET CHOISI À L'ISSUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

À l'issue du bilan de compétences :

- **53,0% des bénéficiaires** ont choisi de se reconvertir pour changer de métier.
- **22,1% des bénéficiaires** ont choisi de se former pour développer leurs compétences,
- **20,8% des bénéficiaires** ont choisi de chercher un nouvel emploi chez un(e) autre employeur(se),
- **16,5% des bénéficiaires** ont choisi de créer ou de reprendre une entreprise,
- **14,5% des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne vers un nouveau poste,
- **3,9% des bénéficiaires** ont choisi de renégocier avec leur employeur(se) actuel(le) leurs conditions de travail,
- **2,4% des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une V.A.E
- **1,4% des bénéficiaires** ont choisi de préparer un concours de la fonction publique,
- **0,9% des bénéficiaires** ont choisi de prendre un congé prévu par la loi (congé parental ou sabbatique),
- **0,6% des bénéficiaires** ont choisi de s'impatrier ou de s'expatrier,

Pour ORIENTATION, l'objectif du bilan de compétences n'est pas de changer de métier de façon systématique, mais plutôt de créer les conditions d'un nouvel équilibre plus motivant et plus épanouissant tout en développant l'employabilité et en sécurisant le parcours de la personne.

15 LES RAISONS QUI ONT MOTIVÉ LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les raisons qui ont motivé le bilan de compétences :

- **43,0% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent se reconverter,
- **49,0% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent faire un point sur leur carrière,
- **55,3% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) désiraient mieux faire face à une situation de mal-être ou d'épuisement professionnel,
- **39,2% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle,
- **17,0% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent trouver le job de leur rêve,
- **8,1% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent se repositionner après une perte d'emploi,
- **7,4% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) envisageaient de créer une entreprise,
- **8,4% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent se repositionner après une période prolongée d'inactivité professionnelle (congé parental, arrêt maladie, etc.),
- **1,0% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent appuyer un dossier de démission,
- **0,3% des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitent se repositionner après une période d'expatriation.