



	<h2>Bilan de compétences</h2>
Objectifs	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.</p>
Durée	Entre 16 et 24 heures selon formule sélectionné.
Le consultant	Noémie Périchon
Quelques mots sur notre consultant	<p><i>"Un problème sans solution est un problème mal posé" Confucius</i></p> <p>Dans sa pratique, notre consultante a pour objectif d'aboutir à l'épanouissement et à l'accomplissement de chacun dans le respect de ses valeurs, ses besoins et sa personnalité. Elle vous accompagne dans votre réflexion pour vous aider à trouver votre voie, vous aider à identifier vos compétences, vos valeurs et vos besoins pour vous permettent de prendre des décisions éclairées et construire vos projets.</p> <p>Elle accorde une importance toute particulière au développement d'une relation de confiance, propice à l'échange bienveillant.</p> <p>Consultante certifiée à la prestation du bilan de compétences.</p>
Compétences visées	<p>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.</p>
Public visé et prérequis	<p>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.</p>

Moyens pédagogiques et méthodes d'accompagnement	<p>Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) formateur(trice). Celui-ci(elle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tests spécialisés : test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation de motivation, test du créateur d'entreprise. Training first utilise les tests Central Test pour lesquels notre consultante Noémie Périchon est certifiée. • Utilisation de la boîte à outil de Training First (outils de personnalité, Blason, histoire de vie, courbe de vie, portefeuille de compétences, autobiographie, génogramme, rêves, Riasec , valeurs, etc.) • 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, • 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.
Organisation de la prestation	<p>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 .</p> <p>1. PHASE PRÉLIMINAIRE :</p> <p>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.</p> <p>2. PHASE D'INVESTIGATION :</p> <p>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.</p> <p>3. PHASE DE CONCLUSIONS :</p> <p>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.</p> <p>La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.</p>

Modalité d'organisation	Présentiel Ou distanciel selon besoin du bénéficiaire.
Assistance pédagogique et technique	L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le(la) même consultant(e) 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 sont données au (à la) bénéficiaire au démarrage de la prestation. Le(La) consultant(e) doit répondre dans un délai de 48h. En cas d'impossibilité à joindre le(la) consultant(e) et passé ce délai, le(a) bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil. Training First s'assure que le(la) consultant(e) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance.
Suivis de l'exécution de l'action et de ses résultats	<ul style="list-style-type: none"> - 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, - Six mois après la remise de la synthèse, le(la) consultant(e) 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, Training first réalise une grande enquête sur l'avenir des bénéficiaires de bilans de compétences : « Qu'êtes-vous devenu(e) ? »
Personnes en situation de handicap	Le bilan de compétences est ouvert 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 prestation dispensée. Si Training first 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) vers un organisme partenaire du réseau de training first.
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 consultant(e) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.
Tarif	Voir les formules de bilan de compétences ou devis joint (ou commande adressée via moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de prestation est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation) dès que Training First aura obtenu son certificat Qualiopi, Training first est en cours de démarche qualité et en attente de son audit.