

Public et prérequis

Toute personne, salariée ou demandeur d'emploi

Salariés en CDI : 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 1 an d'ancienneté dans l'entreprise actuelle

Titulaires de CDD : 2 ans en qualité de salarié dans les 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois

Si vous avez réalisé en amont un Conseil en Evolution Professionnel, le bilan sera adapté en lien avec votre CEP.

Équipement : PC/Mac, tablette 7" minimum (smartphone déconseillé), casque / écouteurs fortement recommandés

Windows 7/10 (recommandé), MacOS 10.11, iOS 12.4 ou supérieur

Navigateur internet : Google Chrome

Connexion internet ADSL ou fibre (pour la visio-conférence 8 Mb/s ou supérieur)

Résolution d'affichage : 1280 x 768 minimum

Ouverture de ports TCP/UDP spécifiques (pour la visio-conférence)

Les objectifs

Identifier et analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et les éléments de sa motivation

Construire et/ou confirmer un ou plusieurs projets professionnels réalistes, en lien avec les besoins du marché et de son lieu de résidence, actuel et/ou futur

Construire, le cas échéant, un projet de formation ou de VAE

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Cette démarche s'appuie essentiellement sur les fondements théoriques et les exercices pratiques de méthodes d'élaboration de projets (Activation du Développement Vocationnel et Personnel, ...).

Elle pourra intégrer des phases de recherches et enquêtes individuelles variées.

Différents tests digitaux pourront être réalisés en distanciel par le candidat en fonction de ses besoins et attentes.

Planification du bilan de compétences à la carte, en distanciel (séance individuelle sous format classe virtuelle) via une plateforme dédiée, selon ses besoins et contraintes du candidat et sur une période appropriée.

Lors de l'entretien de la phase préliminaire, un livret d'information est remis au bénéficiaire du bilan par le consultant.

À l'issue du premier entretien de la phase d'investigation, une charte "Bilan de compétences consultant - bénéficiaire" est signée entre les 2 parties. Puis les entretiens d'investigation de 2 à 3h s'en suivent, durée déterminée selon les besoins et contraintes du candidat.

Notre méthodologie et les échanges seront adaptés et personnalisés tout au long du bilan.

Lors du dernier entretien de la phase de conclusion, un document de synthèse détaillé du bilan est remis, commenté et validé avec le bénéficiaire. Seront co-signées une attestation de restitution de synthèse au bénéficiaire et une autorisation de conservation du document de synthèse (3 ans).

Le bilan de compétences est réalisé par des consultants agréés, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

RÉFÉRENCE

PRCE0014

CENTRES DE FORMATION

Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Soissons, Amiens, Friville

DURÉE DE LA FORMATION

24 heures

ACCUEIL PSH

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

PROMEO est certifié QUALIOP1 concernant les bilans de compétences et référencé sur la plateforme [moncompteformation.gouv](http://moncompteformation.gouv.fr) (France Compétences).

NOS POINTS FORTS :

Un bilan de compétences à la carte, adapté aux attentes de chaque candidat

Une individualisation des différentes phases en fonction des besoins du candidat, recensés en amont et tout au long du bilan

Une diversité d'outils proposés en fonction de chaque candidat : variété des ressources, des tests, ...

Une équipe de consultants PROMEO experts, avec une expérience riche et variée (psychologues du travail, DRH à temps partagé, consultants en Ressources Humaines et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, référents handicap, ...), sur différents métiers, secteurs d'activités et bassins d'emploi, et avec un très bon réseau professionnel

Le réseau institutionnel, d'entreprises et de partenaires emplois, formation et handicap de PROMEO

Notre plateforme Easi utilisée pour déployer les bilans de compétences en ligne (classe virtuelle en individuel, dépôt et échanges de ressources et informations, mails, ...).

MODALITÉS TECHNIQUES ET DE L'ASSISTANCE :

En début de bilan : présentation du déroulé et des outils d'échanges complémentaires possibles à la classe virtuelle individuelle (chat/mail, appel téléphonique, ...), validation conjointe du planning des séances

Tout au long du bilan : des classes virtuelles et réponses aux questions du bénéficiaire via les outils mis à sa disposition

1/ En amont / début de bilan : une prise en mains de la plateforme Easi, avec rappel des pré-requis de l'environnement informatique

2/ Tout au long du parcours : hotline technique avec réponse dans un délai maximum d'un jour ouvré : contact-easi@proméo-formation.fr

Validation et certification

Attestation " Bilan de compétences"

Outils pédagogiques

Tests variés

Exercices pratiques de méthodes d'élaboration de projets

Recherches et enquêtes individuelles

Livret d'information

Charte bilan de compétences

Document de synthèse à l'issue du bilan

Attestation de restitution de synthèse

Autorisation de conservation du document de synthèse

Contenu de la formation

Phase préliminaire

Lors d'un entretien individuel, le bénéficiaire et le consultant analysent la problématique, définissent le contenu de la démarche et contractualisent la prestation de bilan de compétences.

Phase d'investigation

Lors de plusieurs entretiens, le bénéficiaire est amené à explorer, identifier et analyser ses compétences, les éléments de motivation personnelle et professionnelle (valeurs, centres d'intérêts, conditions de travail recherchées, ...), afin de déterminer des pistes d'évolution.

A l'appui d'enquêtes documentaires, il met en perspective les hypothèses afin de hiérarchiser les pistes retenues, au regard, notamment d'une réflexion sur les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du ou des projet(s).

Phase de conclusion

Lors d'un entretien, le bénéficiaire récapitule l'ensemble des éléments issus de l'investigation, et prévoit les étapes de la mise en œuvre du, voire des, projet(s) retenu(s).

Un document de synthèse est rédigé, lequel rapporte les circonstances de réalisation de la démarche, les éléments constitutifs de l'investigation du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution de carrière, ainsi que les étapes du plan d'action nécessaire à la réalisation du ou des projet(s).

Modalité d'évaluation

Des positionnements liés au(x) projet(s) professionnel(s) et aux aptitudes dédiées (via de tests en ligne) sont réalisés lors du bilan (via de tests en ligne), en complément des productions écrites du bénéficiaire, des temps de recherche documentaire et d'information, et des démarches extérieures auprès des professionnels.

Une évaluation à chaud est réalisée avec le bénéficiaire avec un suivi à 6 mois (mail, appel téléphonique, ...).