



## PROGRAMME

# BILAN DE COMPÉTENCES

*Le bilan de compétences stipulé dans le paragraphe 2 de l'article L. 6313-1 du code du travail relève des initiatives de formation contribuant à l'élargissement des compétences. Les bilans de compétences énoncés à l'article R. 6313-4 du code du travail visent à offrir aux travailleurs la possibilité d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.*

### Contact

contact@or-qadr.com  
06 01 98 26 46

2024  
www.or-qadr.com



Bilan de compétences

## Durée et lieu

Le bilan de compétences s'étale sur une plage de temps maximale de 3 mois, au cours de laquelle sont programmées au maximum 24 heures d'entretiens individuels en face à face. La durée totale du bilan et la fréquence des entretiens sont déterminées en fonction des objectifs spécifiques du bilan ainsi que des besoins du bénéficiaire, lors de l'entretien préalable à la réalisation du bilan.

Le bilan peut être réalisé en présentiel. Dans ce cas, veuillez préciser cette préférence pour organiser la réservation des espaces dédiés. Alternativement, le bilan peut également se dérouler à distance via les plateformes Zoom ou Skype.

## Public concerné

Le bilan de compétences est ouvert à divers publics, comprenant les salariés du secteur privé (en CDI ou CDD), ceux du secteur public (fonctionnaires ou agents non titulaires), les demandeurs d'emploi ainsi que les travailleurs indépendants. Toutefois, il est impératif d'avoir une bonne maîtrise de la langue française pour pouvoir utiliser les supports, répondre aux questionnaires et effectuer les évaluations. Si le bénéficiaire ne possède pas une maîtrise optimale de la langue française, un test de compétences en français pourrait être suggéré afin d'adapter l'accompagnement et le déroulement de la prestation en conséquence.

Aucun autre niveau de compétences, d'expériences ou diplômes n'est demandé.

Il est cependant recommandé d'organiser une entrevue d'accueil pour évaluer l'adéquation entre les deux parties.

## Dates du bilan à définir



Bilan de compétences

# Objectifs pédagogiques

Le bilan de compétences a pour objectifs d'analyser en profondeur les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et motivations d'une personne en vue de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation offre aux bénéficiaires l'opportunité d'explorer leur parcours professionnel, de dresser un inventaire exhaustif de leurs compétences, de cerner leurs aptitudes professionnelles, d'identifier leurs valeurs et motivations, de considérer d'éventuelles nouvelles orientations (qu'elles concernent un métier, un secteur ou une formation), de concevoir un projet professionnel réaliste, et de définir de manière concrète les étapes et le plan d'action afférents à ce projet novateur.

Cet accompagnement s'adresse aussi bien aux salariés et demandeurs d'emploi qu'aux chefs d'entreprise, et les assiste dans l'identification de leurs aspirations, compétences et ressources en vue d'optimiser leur épanouissement professionnel, de renforcer leur employabilité, et de sécuriser leur parcours.

Le bilan de compétences constitue ainsi une démarche résolument tournée vers l'avenir, qui encourage le développement de compétences et habilite l'individu à prendre en main sa trajectoire professionnelle de manière autonome.

Bilan de compétences

# Contenu et déroulé



La durée du bilan de compétences est adaptée aux besoins individuels, avec une limite maximale de 24 heures, réparties généralement sur 3 mois maximum.

Le bilan comprend trois phases obligatoires. La durée de chaque phase varie en fonction des actions entreprises pour répondre aux besoins de la personne.

1

## La phase préliminaire vise à :

- Analyser la demande et les besoins du bénéficiaire.
- Déterminer le format le mieux adapté à la situation et aux besoins.
- Définir conjointement les modalités du déroulement du bilan.

2

## La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- De construire et de vérifier la pertinence de son projet professionnel.
- D'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3

## La phase de conclusion, par le biais d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- Assimiler les résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Identifier les conditions et les moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels.
- Planifier les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, y compris la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se clôture par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un **document de synthèse**.

*Il est important de souligner que les résultats du bilan appartiennent exclusivement au bénéficiaire et ne peuvent être divulgués à un tiers sans son consentement.*

Bilan de compétences

# MOYENS PÉDAGOGIQUES

Le bénéficiaire reçoit un accompagnement personnalisé assuré par un consultant attitré tout au long de la démarche, sauf en cas de situations exceptionnelles ou de demandes spécifiques.

**Le consultant peut recourir aux méthodes et outils suivants :**

- **Évaluation des compétences comportementales** et de la personnalité, notamment à l'aide du questionnaire Process Communication Model®. Cela inclut la définition des motivations, des comportements en situation de stress, des besoins psychologiques, des centres d'intérêt et des obstacles potentiels.
- **Outils de coaching professionnel.**
- **Auto-évaluation** à l'aide de documents portant sur les valeurs et les besoins.
- **Exploration des opportunités professionnelles** sur le marché, impliquant des entretiens avec des professionnels du secteur, des immersions ou des stages, des recherches personnelles.
- **Accompagnement en cas de comportements post-traumatiques** liés à des événements tels qu'une perte d'emploi ou un licenciement, en utilisant l'EMDR.
- **Sources d'information** spécifiquement dédiées à la formation continue pour les adultes en activité.
- **Fiches ROME.**
- **Soutien pour la création d'outils** de communication professionnelle.
- Remise des **ressources pédagogiques associées.**

**Un document de synthèse** confidentiel est rédigé afin d'évaluer les résultats du bilan de compétence et de décrire en détail le plan d'action élaboré pour atteindre les objectifs préalablement définis.

Par la suite du bilan, un **rendez-vous de suivi** est planifié dans les six mois qui suivent pour accompagner la mise en œuvre du projet professionnel.





Bilan de  
compétences

## Conditions de réalisation

Le bénéficiaire confirme son engagement volontaire et s'engage à fournir les informations nécessaires pour mener à bien le bilan de compétences. Ce dernier aboutit à un document de synthèse définissant ou confirmant un projet professionnel, éventuellement une formation. Le prestataire doit informer le bénéficiaire sur les ressources matérielles et humaines à sa disposition et garantit une prestation conforme aux dispositions légales.

## Modalités d'évaluation

A l'issue de la prestation sera évaluée à l'aide d'une fiche questionnaire, d'un QCM, d'une grille d'évaluation, travaux pratiques, et contrôle régulier de l'avancée du bénéficiaire, le suivi et l'atteinte de l'objectif.

Un registre de présence, attestant de l'accomplissement de l'action, est signé par le bénéficiaire et le formateur à la fin de chaque demi-journée bilan.

## Sanction

Conformément aux dispositions du Code du travail, à l'issue du bilan, le stagiaire se verra remettre une attestation qui précisera les objectifs, la nature et la durée de la prestation, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de du bilan de compétences.



Bilan de compétences

## **Accessibilité aux personnes en situation de handicap**

La prestation est accessible à tous, et nous tiendrons compte de toutes les situations de handicap dans la mesure de nos compétences et des ressources humaines et matérielles disponibles pour le bilan de compétences. Si OR QADR ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour répondre aux besoins du bénéficiaire en situation de handicap, celui-ci sera dirigé soit vers le référent handicap au sein du groupe OR QADR, soit vers un organisme partenaire faisant partie du réseau OR QADR.

**Référent handicap** : Julien FERRAZZOLI - [julien.ferrazzoli@or-qadr.com](mailto:julien.ferrazzoli@or-qadr.com) / 06.01.98.26.46



## Bilan de compétences

### Tarifs

Les frais de bilan de compétences varient entre **1 200 euros TTC** et **2 500 euros TTC**, dépendant de la zone géographique, du statut, du type de financeur et de la formule d'accompagnement au bilan de compétences. Pour tout renseignement contactez-nous au *06.01.98.26.46*, sur *contact@or-qadr.com* ou directement sur notre site internet *www.or-qadr.com*.

#### **Le tarif comprend :**

- *La bilan animé par un consultant professionnel*
- *La réalisation du profil de personnalité*
- *Les documents de synthèses*
- *Les ressources pédagogiques associées*

### Intervenant

**Julien Ferrazzoli**, cumulant une expérience solide en tant que manager et dirigeant d'entreprises, exerce aujourd'hui en tant que coach professionnel et formateur. Doté d'une passion pour l'humain et les dynamiques sociales, Julien n'a eu de cesse, pendant plus d'une décennie, d'approfondir sa compréhension de la psychologie humaine. Gardant cette posture professionnelle et engagée, dans le respect et souci de la progression de chacun, aujourd'hui, Julien se concentre principalement sur l'accompagnement des entreprises pour optimiser la gestion des équipes, tout en offrant ses services aux particuliers pour les guider dans l'évolution de leur carrière.



Guidés par la Vision  
Révélés par l'Authenticité.

# Contact



06 01 98 26 46



contact@or-qadr.com



www.or-qadr.com