



**100% des participants recommandent ce bilan**  
**Taux de satisfaction Csat = 9,95**  
**Net Promoter Score NPS = 100**

## BILAN CLARIFIER SON PROJET DE VIE

(Bilan de Compétences)

### PUBLIC

Tout public en activité ou non, en questionnement sur son avenir

### OBJECTIFS

- Afin de déterminer le chemin d'accès de sa meilleure carrière
- Gagner en sérénité en optimisant son potentiel par la connaissance personnelle

### MODALITES PEDAGOGIQUES

L'accompagnement peut s'effectuer en vis-à-vis ou distance (nécessité d'avoir un ordinateur et une connexion internet) ou par téléphone.

La participation à l'ensemble des séances est obligatoire et le sportif ou le professionnel devra rédiger une synthèse complète de son objectif à l'issue de l'accompagnement. Celle-ci devra comporter l'ensemble des éléments permettant la validation de la cohérence et de la faisabilité de son projet.





## PROGRAMME ET DUREE

Intitulé des modules	Contenu des modules	Durée en heures
Phase préliminaire	Entretien d'exploration (Coaching)	2h
	Analyse de l'existant (360)	2h
<b>Journal d'apprentissage 1 (1h30)</b>		
Phase d'investigation	Le quizz de mes talents Identification des comportements	2h
	Cartographie de mes envies (RIASEC)	2h
<b>Journal d'apprentissage 2 (1h30)</b>		
Phase de conclusion	Les motivations et conditions de ma réussite (OR+)	2h
<b>Bilan du projet de vie (2h)</b>		
<b>Durée totale Rdv</b>	<b>15h minimum</b>	

<b>Journaux d'apprentissage et Bilan de projet de vie</b>	<b>5h minimum</b>
<b>Accompagnement</b>	<b>10h minimum</b>

Notre planning d'accompagnement s'adapte à vos obligations.





### PRIX

- sur devis (le bilan peut-être financer dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF ou FAF)
- En savoir plus : 0645354400 - [contact@nouvelletrajectoire.fr](mailto:contact@nouvelletrajectoire.fr)

### DELAI D'ACCES

Notre OF s'engage à répondre en 72h à toute demande d'information.

Une fois le contact établi, nous envisagerons conjointement la date la plus appropriée en fonction de vos besoins et de vos enjeux.

Sauf cas particulier, la mise en place de la formation pourra se faire dans le mois suivant votre demande.

### ACCESSIBILITE / HANDICAP

Nos formations sont ouvertes à tous. Cependant en cas de doute, nous vous invitons à prendre contact directement avec nous, en amont de la formation, pour que nous puissions en discuter et au besoin adapter notre pédagogie et nos activités en fonction des situations d'handicap qui pourraient se présenter.

Dans le cas où nous ne serions pas en mesure de vous accueillir, nous avons dans notre liste de partenaires l'Agefiph vers lequel nous pourrions vous orienter. A noter que toutes nos formations sont faites dans des locaux accessibles PMR.





# Règlementation des bilans de compétences

## Définition juridique

Le Bilan de Compétences est une démarche individuelle qui permet d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de déterminer un projet professionnel et, le cas échéant un projet de formation ou une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

## Une méthodologie précise

- une prestation organisée en trois phases
- l'utilisation de méthodes et techniques fiables et validées
- la restitution des résultats, sous forme détaillée et écrite au seul bénéficiaire
- la transmission au bénéficiaire d'un document de synthèse
- la signature d'une convention tripartite quand le bénéficiaire (salarié ou agent public) effectue le bilan dans le cadre du plan de développement des compétences

## Des règles de déontologie

- Respecter le protocole relatif au bilan de compétences décrit par la loi du 31 décembre 1991 et du décret du 2 octobre 1992 modifiant le code du travail
- Le bilan de compétences pourra commencer que si vous êtes volontaire pour entreprendre cette démarche (et non contraint) et après la signature d'un contrat
- Garantir une transparence totale concernant le choix de la méthodologie et des outils utilisés
- Garantir la confidentialité des informations vous concernant. Tous les documents élaborés seront détruits au terme de la formation
- Définir avant le démarrage du bilan, les conditions et les modalités de restitution de la synthèse à l'entreprise s'il

s'agit d'un bilan de compétences réalisé à l'initiative de votre employeur

- respect du secret professionnel (tous nos entretiens sont

confidentiels et ont lieu dans des bureaux privés)

- respect de la vie privée

## Satisfaction du bénéficiaire

Afin de vous faire progresser, vous serez accompagné par un référent et plusieurs consultants. Nos consultants pratiquent une écoute bienveillante permettant une meilleure empathie, ce qui nous permet de ne jamais vous juger dans n'importe quel registre (votre personnalité, vos valeurs, vos choix personnels ou professionnels, ...). Un bilan de compétence est le point de départ d'une relation qui s'inscrit dans la durée. Nous sommes donc à votre écoute pour du soutien, des conseils, ... après la fin de votre bilan (Cette aide ponctuelle est gratuite).

## Financement du bilan

Les salariés et les agents publics peuvent demander une prise en charge financière du bilan de compétences soit dans le cadre du plan de développement des compétences (si le bilan est à l'initiative de l'employeur), soit dans le cadre du CPF (quel que soit sa situation professionnelle, y compris les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur PPAE).

Les non-salariés peuvent le faire financer par le FAF dont ils dépendent.

Les particuliers doivent le financer eux-mêmes.

## Aspects pratiques

L'**objectif du bilan** est, à travers l'étude du cheminement professionnel et personnel du bénéficiaire, **d'identifier puis d'exprimer les acquis** (savoirs et compétences) de l'expérience

professionnelle par les techniques de coaching et de diagnostic en bilan d'orientation. L'évaluation ainsi que





l'ensemble de ces compétences vont permettre d'identifier un potentiel bien sûr.

**un potentiel d'évolution et de définir un repositionnement professionnel.**

**Suivi à 6 mois** pour valider l'évolution du projet professionnel ou la pérennité dans l'emploi ou l'axe de carrière choisi.

## Méthodologie

Alternance d'entretiens individuels physique ou à distance (avec un coach certifié et/ou un consultant d'orientation professionnel certifié), de travaux d'auto-évaluation (issus des techniques de bilan de compétences et du coaching), de recherches personnelles et passation de tests (psychotechnique et comportemental : RIASEC, HOLLANDE...).

### **Phase préliminaire :**

Confirmation de l'adhésion du bénéficiaire et expression de ses attentes et de ses objectifs à court et moyen terme.

### **Phase 1:**

Mise à plat du parcours professionnel jusqu'à ce jour ; analyse des savoirs (savoir-faire, savoir-être, savoir).

### **Phase 2 :**

Investigation et réflexion sur le projet professionnel et projections par rapport au contexte personnel. Définition dans un éventail élargi de pistes métiers réalistes et réalisables.

### **Phase 3 :**

Elaboration d'un plan d'action permettant la mise en œuvre, étape par étape, du projet défini. Recherche de formation adaptée si nécessaire. Mise en relation avec les entreprises adaptées à votre projet. Proposition de périodes d'immersion en entreprise par le biais de PMSMP. Entretien de restitution du travail effectué avec le bénéficiaire. Remise d'une synthèse rédigée par le consultant référent et validée par le bénéficiaire.

**La synthèse :** Pour être utile pour le bénéficiaire, il faudra donc pouvoir compter sur trois éléments distincts au sein de ce document. Tout d'abord, les circonstances du bilan, c'est-à-dire le contexte dans lequel celui-ci a été réalisé sera énoncé en guise d'introduction. Second point important, les compétences et aptitudes remarquables lors de la phase d'investigation et des différentes conclusions devront être énoncées dans une deuxième partie. Enfin, il faudra faire

## Intérêts du bilan de compétences

### **Au niveau individuel :**

Le bilan de compétences s'effectue très souvent à un moment décisif de sa vie professionnelle pour évoluer, se reconverter, favoriser une mobilité interne ou externe, ...

- Il permet de faire le point, à un instant précis, sur une situation professionnelle donnée, d'en identifier les atouts et les faiblesses, en lien avec le projet professionnel envisagé.
- Il assure une traçabilité du parcours professionnel effectué.
- Il peut être utilisé comme élément descriptif des compétences lors de la constitution du dossier de présentation des acquis, dans le cadre d'une démarche de Validation des acquis de l'expérience.
- Il peut servir dans le cadre d'une négociation d'évolution professionnelle avec son employeur.

### **Points de vigilance :**

- Le bilan de compétences n'est pas une fin en soi, mais un outil "tremplin", pour effectuer une formation par exemple, réaliser un stage, débiter une démarche de VAE, etc.
- L'efficacité du bilan de compétences dépend fortement de l'investissement personnel dans la réalisation de la prestation.

### **Au niveau de l'entreprise :**

Le bilan de compétences est une opportunité pour l'entreprise car il permet de :

- favoriser le dialogue social,
- optimiser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle,
- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

figurer sur la synthèse les étapes permettant au concerné de réaliser son projet professionnel, si cela est réalisable et

