

PROGRAMME DE FORMATION

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Le bilan de compétences permet de faire un point sur sa carrière afin d'aider à définir un projet professionnel cohérent ou valider un projet de formation. Il permet de révéler les potentiels.

Le bilan de compétences répond aux questions pour une bonne gestion de carrière et permet de retrouver un emploi épanouissant.

Les objectifs pédagogiques :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- Se positionner dans son environnement professionnel et sur le marché de l'emploi
- Définir ou préciser un ou plusieurs projets professionnels
- Évaluer les moyens à mettre en œuvre (moyens disponibles et moyens à développer) pour atteindre l'objectif professionnel.

Le public visé :

Toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et mettre en place un projet :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou de Cap emploi),
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés,
- Les particuliers,
- Les indépendants.

Les connaissances préalables requises :

Aucun prérequis n'est demandé pour cette formation.
Être volontaire pour cette formation.

L'organisation et la durée de la formation :

Délais d'accès : Le délai estimé entre votre demande initiale et le début de votre bilan de compétences est généralement de 15 jours ouvrés, incluant la réalisation de l'entretien d'information préalable (entretien préliminaire) et la validation de votre programme personnalisé, et en respectant le délai de rétractation.

Durée du bilan de compétences : 24h d'accompagnement dont 18h d'entretiens individuels et environ 6h de travail personnel guidé.

Le rythme : 12 séances de 1h30 réparties sur une période de 12 à 24 semaines (selon un planning établi conjointement avant le démarrage du bilan de compétences et indiqué dans le contrat).

Le mode d'organisation pédagogique : en distanciel.

La ou les sanctions de la formation : synthèse du bilan de compétences remis et commenté par la formatrice. Ce document confidentiel est la propriété du bénéficiaire.

Tarif de la formation : 2200 euros TTC

Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre :

Moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre :

Approche mixte alternant entretiens individuels centrés sur la personne, travail tutoré, questionnaires, recherches personnelles, enquête terrain, remise d'une synthèse écrite et confidentiel; en vue d'aller vers l'atteinte des objectifs du bénéficiaire fixés lors du premier entretien.

Support d'accompagnement : journal de bord du bilan de compétences.

Apports méthodologiques (recherche d'informations, enquêtes et démarches).

Moyens techniques :

- Outil informatique (Zoom) pour réalisation en visioconférence.
- La consultante en bilan de compétences sera connectée à partir d'un bureau individuel, pour garantir la confidentialité des échanges

Accessibilité :

Ce bilan de compétence est accessible à tous. Nous compensons le handicap en apportant des réponses individualisées et adaptées afin de rendre le bilan de compétence « accessible » aux personnes en situation de handicap. Notre correspondant Handicap est à votre disposition et procèdera à l'adaptation du contenu, des méthodes et des outils pédagogiques pour répondre à chaque situation particulière.

Contactez notre référente, margaux.saubrybobet@gmail.com 0659410335

Le dispositif de suivi et d'évaluation de la formation

La formatrice adoptera une posture de consultante. Elle ne propose pas et n'induit pas les solutions. Elle propose une démarche en vue d'aller vers l'atteinte des objectifs du bénéficiaire fixés lors du premier entretien.

La formatrice adoptera une posture de neutralité et d'accompagnement, sans induire ni imposer de solutions. Elle guide le bénéficiaire à travers une démarche visant l'atteinte des objectifs fixés dès le premier entretien.

Dispositif de suivi :

- Lors de chaque séance de bilan de compétences, une feuille de présence est signée par le bénéficiaire et la formatrice.
- Entre chaque séance, la formatrice reste disponible pour répondre aux questions du bénéficiaire par mail ou visioconférence.
- Un planning des séances est établi conjointement avant le démarrage du bilan de compétences et indiqué dans le contrat. En cas de changement, le bénéficiaire pourra faire une demande pour reprogrammer le rendez-vous jusqu'à 24h avant.
- Une attestation de réalisation est remise au bénéficiaire et au financeur en fin de bilan de compétences.

Moyens d'évaluation des acquis :

- Livret de suivi complété à l'issue de chaque séance par la formatrice,
- Questionnaire suivi à 6 mois.

Mesure de la satisfaction des bénéficiaires :

- Questionnaire de satisfaction,
- Questionnaire d'entretien de suivi à 6 mois.

Les moyens permettant de suivre l'exécution de la formation et d'en apprécier les résultats :

Un entretien de suivi à 6 mois vous est proposé pour analyser les écarts et vous apporter des réajustements si besoin. Ce rendez-vous est compris dans la prestation.

Contenu détaillé de la formation :

Selon l'article Article R6313-4 du code du Travail, le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

Une phase préliminaire :

- analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

Une phase d'investigation : construction du projet professionnel et vérification de la pertinence, élaboration d'une ou plusieurs alternatives ;

- Identification des compétences personnelles et professionnelles
- Étude des motivations, des intérêts professionnels, des valeurs personnelles et professionnelles
- Détermination des capacités d'évolution et des pistes professionnelles
- Étude des métiers et du marché de l'emploi

- Enquêtes métiers et rencontres de professionnels
- Étude des besoins en formation

Une phase de conclusion : qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- Ciblage d'un projet professionnel principal et d'au moins deux projets alternatifs
- Elaboration d'un plan d'actions détaillé à court et à long terme
- Synthèse de bilan de compétences (Art. R. 6322- 37)

Séquençage du programme détaillé :

Phase préliminaire:	Un entretien préliminaire (gratuit et sans engagement) est proposé avant le démarrage du bilan de compétence. Cet entretien a pour objectif de: • analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ; • déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ; • définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ; A l'issue de cet entretien, un document de synthèse de l'entretien est établi et transmis par la formatrice.
Phase d'investigation:	Séance 1 (1h30): Analyse du parcours professionnel et personnel Entretien d'accueil et d'analyse de l'évolution de la situation depuis la phase préliminaire, analyse du parcours professionnel et exploration de l'équilibre et des exigences relatives au projet professionnel. Séance 2 et 3 (2x 1h30): Étude des motivations, des intérêts professionnels, des valeurs personnelles et professionnelles Exploration des valeurs professionnelles et personnelles et identification des aspirations, motivations et valeurs professionnelles. Séance 4 et 5 (2x1h30) : Identification des compétences personnelles et professionnelles Identification et clarification des compétences, aptitudes (savoirs, savoir-faire, savoir-être "soft skills") et compétences transférables. Séance 6 et 7 (2x1h30): Détermination des capacités d'évolution et des pistes professionnelles; enquêtes métiers et rencontres de professionnels Réflexion sur les premières pistes envisagées et outils de collecte d'informations (référentiel de compétences, questionnaire d'enquête, etc) pour mener à la réalisation des entretiens auprès des professionnels et des enquêtes métiers à la suite de cette séance. Séance 8 et 9 (2x1h30) : Étude des métiers et du marché de l'emploi, étude des besoins en formation Restitution des enquêtes métiers et recherches, analyse des opportunités et contraintes, évaluation de l'écart de compétences, étude des besoins éventuels en formation.
Phase de conclusion:	Séance 10 et 11 (2x1h30): Ciblage d'un projet professionnel principal et d'au moins deux projets alternatifs; élaboration d'un plan d'actions détaillé à court et à long

	terme -Sélection d'un projet professionnel principal et d'au moins deux projets alternatifs, identification des ressources nécessaires pour accomplir le projet professionnel. -Co-construction du plan d'action détaillé à court et à long terme. Séance 12 (1h30): Conclusion et restitution de la synthèse du bilan -Remise de la synthèse de bilan de compétences (Art. R. 6322- 37) co-construite et confidentielle avec commentaires personnalisés (avec un ou plusieurs projets professionnels identifiés et plan d'action), retour sur le bilan de compétences.
Suivi post-bilan:	Un entretien de suivi à 6 mois vous est proposé pour faire le point sur l'avancement de votre projet, analyser les écarts et vous apporter des réajustements si besoin. Ce rendez-vous est compris dans la prestation. Il a pour objectifs de: - faire le point sur l'avancement du plan d'action - identifier les difficultés (pour le projet) et adaptations si besoin, - adapter les plans d'action par la mise en place d'actions correctives si besoin, - évaluer l'impact du bilan et sa durabilité.

Outils utilisés pendant l'accompagnement :

Les outils indiqués ci-dessous seront utilisés par la formatrice en fonction de la phase du bilan et en fonction du profil, du besoin et de l'objectif du bénéficiaire.

Entretiens individuels et supports d'entretiens	-Questionnement ciblé en fonction de l'objectif de la séance, du profil, du besoin et de l'objectif du bénéficiaire -Support de diagnostic et synthèse d'entretien
Exploration de la personnalité et évaluation des compétences	-Questionnaire d'auto-évaluation des compétences professionnelles et aptitudes personnelles -Ligne de vie professionnelle -Valeurs (valeurs de vie, valeurs professionnelles) -Carte mentale des compétences -Tableau motivationnel
Aide à la définition du projet professionnel et projet de vie	-En fonction du profil, du besoin et de l'objectif du bénéficiaire : ikigaï, domaines de vie, roue des familles de projets professionnels, Lean Start up canva -Tableau d'analyse des écarts (savoir faire, savoirs, savoir etre) -Plan d'action -Site internet, fiches métiers, données marché de l'emploi et référentiels de compétences (APEC, Code Rome France Travail, Observatoire des métiers, etc) -Arbre de vie professionnelle
Enquête métier	-Questionnaire pour interroger un professionnel dans le cadre de l'enquête-métier -Listing enquête métier -Tableau de synthèse des retours de l'étude des pistes professionnelles

Synthèse du Bilan de compétences	Le document de synthèse du bilan de compétences est remis et commenté lors de la phase de conclusion incluant : -les circonstances du bilan (contexte) -les compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées -le cas échéant les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement de formation et les étapes permettant la réalisation de ce projet
----------------------------------	---

Votre formatrice : Margaux Saubry-Bobet, consultante en bilan de compétences

Présentation et qualifications :

- J'ai fondé l'organisme de formation MSB CONSEIL (Matésens) pour accompagner les femmes qui souhaitent s'accomplir et trouver leur place professionnellement après la maternité.
- J'allie douceur et pragmatisme en m'appuyant sur mes qualifications pour vous accompagner avec excellence :
 - Consultante en bilan de compétences
 - Coach professionnelle certifiée, niveau RNCP 6 (diplôme LINKUP)
 - Dirigeante d'une société de conseil et consultante indépendante depuis 2022
 - 13 ans d'expérience professionnelle en entreprise (Hermès, L'Oréal, LVMH) à la fois comme Manager puis comme Consultante.
 - Diplômée d'un Master of Science in Management EM Lyon (2011)
 - Coach certifiée en préparation mentale (2023)
 - Mentor en gestion de carrière au sein de l'association reconnue d'intérêt général "Dare Women"
- J'ai pu ainsi accompagner des dizaines de femmes en les aidant à trouver de la clarté dans leur projet professionnel. C'est donc naturellement aujourd'hui que je vous accompagne en tant que Consultante en bilan de compétences.

Date de dernière MAJ : 20 octobre 2025