

## CONSTRUIRE SON BILAN DE COMPETENCES PAR UNE DEMARCHE COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

### Accroche

Pourquoi un bilan de compétences ?

C'est un temps privilégié au cours de sa carrière pour :

- Soit se réassurer dans son métier avec quelques ajustements.
- Soit chercher une autre voie, un autre métier mieux adapté.

Cette démarche réflexive personnelle peut largement se nourrir d'échanges et de regards croisés, avec des experts de l'accompagnement, mais aussi avec d'autres enseignants ou professionnels de l'éducation, qui approfondiront eux-même en retour leurs propres analyses.

Nous proposons de suivre un parcours équilibré entre temps de réflexion collective, temps d'accompagnement individuel, temps de travail personnel pour aboutir à ce bilan.

### Contexte

Les métiers du social en général et de la formation en particulier exposent particulièrement les personnes à la fatigue psychique, voire à différents risques psychosociaux majeurs.

Il n'est pas rare que quelques années après le choix de carrière initial, des personnes aient besoin de se réassurer, ou d'envisager une inflexion de carrière.

Le bilan de compétences constitue un des moyens les plus efficaces pour conduire cette réflexion et ce projet.

La durée de cette démarche induit aussi un coût que l'institution ne peut pas forcément engager pour tous les demandeurs.

Le bilan collectif constitue une réponse financière au besoin, mais aussi une opportunité d'approfondir sa propre réflexion à l'aide d'échanges avec des pairs.

### Compétences

BO N°30 du 25 juillet 2013

NOR : MENE1315928A

. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

. Coopérer au sein d'une équipe.

### Public ciblé

Cette formation est destinée à toutes les personnes désireuses de réaliser un point de carrière et de mieux repérer leurs ressources personnelles en vue de construire un projet nouveau à l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.

### Objectif général

La formation permet à chaque personne d'aboutir à un bilan de compétences selon les normes en vigueur à raison de 4 jours de travail collectif en présentiel, 1 jour individuel en présentiel et distanciel asynchrone, 1 jour équivalent de travail personnel.

Alternativement au sein d'un petit groupe de 8 à 10 personnes et individuellement à l'aide d'un accompagnant, le stagiaire va dresser son bilan, opérer des choix, commencer à les opérationnaliser.

### Objectifs pédagogiques

Dans un premier temps, dresser un bilan de ses ressources personnelles autour de quatre pôles :

- Ses compétences générales et spécifiques.
- Ses motivations

- Ses compétences psychosociales (soft skills)
- Ses ressources cognitives.

Puis dans un deuxième temps la personne confrontera ce bilan aux réalités des métiers et du marché de l'emploi pour dégager une ou plusieurs pistes d'évolution de son projet professionnel.

### Contenu

- Faire un point sur son parcours professionnel.
- Analyser le métier à partir du référentiel et de ses compétences propres.
- Mieux se connaître en identifiant ses besoins et aspirations grâce aux outils proposés et aux temps d'analyse individuelle, ou d'échanges collectifs.
- Prendre en compte les situations vécues et ses acquis.
- Repérer les compétences transversales.
- Explorer des pistes possibles d'évolution et repérer les points clés permettant la mise en projet.
- Élaborer un plan d'action personnel.

### Mots clés

Compétences - motivations – ressources personnelles – projet – équilibre.

### Les temps forts

- Constitution initiale d'une dynamique de groupe favorable à la circulation de la parole et l'entraide.
- Réflexion personnelle guidée par des tests et questionnaires plus ou moins introspectifs et possibilité de regards croisés sur les résultats et les doutes éventuels.
- Passation d'une enquête « miroir » selon la méthode dite du 360.
- Réalisation d'une synthèse écrite par l'accompagnant au regard des résultats, munie de recommandations et discutée au cours d'un entretien individuel.
- Étude globale des offres proposées à l'aide de diverses ressources et émergence des premières pistes d'action.
- Mise en place de conditions favorisant des liens interpersonnels entre des stagiaires durant la formation et après.

### Ressources et supports pédagogiques utilisés en présentiel

Ordinateur, vidéo projecteur

Paper Board, tableau blanc

Accès internet fiable

Logiciel dédié

### Ressources et supports pédagogiques mis à disposition des stagiaires en distanciel

Logiciel dédié

Échanges individuels en fonction des besoins par mail, téléphone ou zoom.

### Équipement spécifique nécessaire aux stagiaires

Ordinateur portable ou tablette.

Document personnels divers (voir liste)

### Durée de la formation

30 heures

### Modalités du dispositif

Hybride

### Niveau

Tous niveaux

## Prérequis

Néant

## Moyens pédagogiques et d'accompagnement envisagés

Beaucoup de tests et questionnaires sont inclus dans la web application « Libres d'apprendre » développée par ETCO ce qui facilite l'accès, le travail personnel, et le suivi du parcours. Les formateurs pourront ainsi consacrer beaucoup plus de temps à un suivi personnalisé sous forme d'entretiens notamment.

Intitulé	Les formateurs	Le / la stagiaire
Questionnaire de positionnement	+	+
Charte de la formation	+	
Document d'interprétation	+	+
Questionnaire de recherche des compétences générales	+	+
Diagramme d'analyse des résultats + clip explicatif	+	
Fiche de repérage des activités et centres d'intérêt au regard des résultats		+
Fiche descriptive des postes successifs assumés par la / le stagiaire	+	+
Évaluations professionnelles	+	+
Fiche parcours de formation initiale et continue	+	+
Questionnaire de motivations professionnelles	+	+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Enquête miroir	+	+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Descriptif success stories		+
Descriptif photolangage		+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Blason en miroir	+	+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Questionnaire compétences psychosociales	+	+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Questionnaire intelligences multiples	+	+
Etoile de croisement avec résultats précédents	+	
Ligne de vie et roue de vie	+	+
Bilan de compétences	+	
Fiche métier + vidéo + exemples	+	+
Ressources bibliographiques et sitographiques	+	
Diaporama tâche, poste, compétences, métiers	+	
Jeu de cartes métiers	+	

Mise en forme des données établies par le groupe dans des rapports intermédiaires et un final	+	
---	---	--

### Prérequis :

Néant

### Intervenants

Formateurs et coachs professionnels certifiés RNCP Orientation - Transition de carrières, Développement personnel, Dynamique de groupe.

## Déroulement de la formation

### AVANT LA FORMATION

- Questionnaire de positionnement.
- Échanges individuels avec les formateurs (distanciel).
- Envoi lien pour accès web appli « Libres d'apprendre ».

### PENDANT LA FORMATION

#### PREMIERE JOURNÉE EN PRÉSENTIEL

##### SEQUENCE 1

Objectif : Constitution du groupe.

Contenu : Notion de dynamique de groupe.

Durée : 2 heures

Déroulement :

- Interprétation orale rapide : premier repérage partagé des personnes et des attentes.
- Présentation du diagramme global de la formation : logique d'alternance du travail de groupe et individuel.
- Distribution de la charte de fonctionnement : les fenêtres de Johari et explication sommaire d'éléments de dynamique de groupe justifiant chacun des points de la charte.
- Interprétation écrite approfondie : définition collective des points à enseigner, écriture individuelle, distribution des écrits. Temps de questionnement et d'échanges.
- Constitution de sous- groupes ressource.

##### SEQUENCE 2

Objectif : repérer ses motivations professionnelles

Contenu : facteurs de motivation

Durée : 4 heures

Déroulement :

- Présentation des principaux facteurs de motivation au travail, illustrée à l'aide des interprétations.

- Travail de repérage systématique en binôme de repérage des facteurs de motivation convoqués dans l'interprétation.
- Passation individuelle du test de motivations professionnelles, actuelles et projetées (web appli « Libres d'apprendre »).
- Début de réalisation individuelle du bilan de motivation : Qu'est-ce qui me plaît dans ma situation actuelle ? Qu'est-ce que je veux changer ? Quelles seraient mes attentes majeures dans un nouveau poste / métier ? Si j'ai déjà envisagé un nouveau poste / métier, en quoi correspondrait – il à ces attentes d'après la représentation que j'en ai ?
- Temps d'échanges individuels avec les formateurs pendant le travail.
- Exposé des liens entre les décalages de motivations et les risques psychosociaux.
- Passation du test de Maslach.

### ENTRE LA PREMIERE ET DEUXIEME JOURNEE

Relecture et finalisation du bilan de motivation.

Envoi aux formateurs.

Distanciel individuel déclenché par formateurs si besoin.

Recherche des descriptifs des postes successifs sur la base du CV.

### DEUXIEME JOURNÉE EN PRÉSENTIEL

#### SEQUENCE 3

Objectif : Apprendre à repérer les types de compétences.

Contenu : Compétences générales et spécifiques, bilan de compétences.

Durée : 3 heures

Déroulement :

- Approche de la notion de compétence : réflexion personnelle, synthèse par formateurs, explication des liens entre savoirs et compétence à travers quelques exemples. Degré de généralité des compétences.
- Réalisation du test sur les compétences générales (web appli « Libres d'apprendre »)
- Analyse et explication des grands champs de compétences : distribution diagramme, clip explicatif.
- Apprentissage ludique de l'analyse de métiers à partir d'un jeu de cartes collectif.

#### SEQUENCE 4

Objectif : Apprendre à croiser les résultats des analyses.

Contenu : Résultats spécifiques et compétences générales.

Durée : 1/2 heure

- Explication du rapprochement des résultats de la réflexion sur les motivations et de ceux sur les compétences générales à travers des exemples.
- Relecture collective systématique des facteurs de motivation et écriture des liens.
- Comparaison individuelle : motivations / compétences générales.

#### SEQUENCE 5

Objectif : Analyse du parcours professionnel.

Contenu : Tâche, poste et compétences.

Durée : 2 heures 30

Déroulement :

- Présentation des différents analyseurs d'un métier à partir d'un power point.

- Analyse des compétences professionnelles spécifiques au regard des champs de compétences générales à partir d'exemples pris dans le groupe. Réalisation d'un tableau.
- Analyse des activités personnelles. Poursuite du tableau.
- Entretiens individuels suite à analyse métier pour préciser certains points si besoin.
- Mise en commun pour échanger collectivement sur les doutes éventuels dans l'analyse.

## ENTRE LA DEUXIEME ET TROISIEME JOURNEE

Finalisation du tableau des compétences spécifiques.

Envoi aux formateurs.

Temps d'échange en distanciel avec chacun des stagiaires pour corrections ou précisions.

Regroupement de traces du parcours de formation initial et continu.

## TROISIEME JOURNÉE EN PRÉSENTIEL

### SEQUENCE 6

Objectif : Croiser les résultats partiels du bilan avec la perception de l'entourage.

Contenu : Compétences et motivations extra- professionnelles. Transfert de compétences.

Durée : 1 heure

Déroulement :

- Présentation et passation du questionnaire « miroir » : les différences de perception selon le contexte psychosocial, les compétences non professionnelles, la manière de présenter le questionnaire aux personnes.
- Recherche individuelle d'une liste de personnes à solliciter, selon critères fournis.
- Protocole de passation et de dépouillement à l'aide de la web application.

### SEQUENCE 7

Objectif : Relier son parcours de formation initiale et continue aux compétences.

Contenu : Attitudes intellectuelles.

Durée : 3 heures

Déroulement :

- Explication de la présentation et de l'analyse des résultats scolaires / universitaires / de formation continue par rapport aux champs de compétences.
- Établissement du tableau de parcours et des résultats (avec aide web appli).
- Synthèse du parcours de formation : points forts, points faibles.
- Réalisation du test d'Howard Gardner.
- Croisement avec champs de compétences et résultats scolaires / universitaires.

### SEQUENCE 8

Objectif : Croiser les résultats partiels du bilan avec l'histoire personnelle.

Contenu : Compétences et motivations extra- professionnelles. Transfert de compétences.

Durée : 3 heures

Déroulement :

- Explication et réalisation au brouillon de la ligne de vie.
- Présentation de la technique du photolangage. Exemple.
- Début de recherche individuelle en lien avec ligne de vie. Mise en commun d'un exemple.
- Présentation de la technique des success stories.
- Établissement individuel d'une liste en lien avec ligne de vie.
- Mise en commun d'un exemple.

## ENTRE LA TROISIEME ET QUATRIEME JOURNEE

Poursuite individuelle miroir, photolangage, success stories.  
Accompagnement du travail en fonction des besoins.  
Envoi des résultats et productions aux formateurs.

## QUATRIEME JOURNÉE EN PRÉSENTIEL

### SEQUENCE 9

Objectif : Croiser les résultats partiels du bilan avec l'histoire personnelle.

Contenu : Compétences et motivations extra- professionnelles. Transfert de compétences.

Durée : 2 heures

Déroulement :

- Présentation par volontaires de leur photolangage.
- Analyse collective en termes de compétences.
- Présentation par volontaires de success stories.
- Analyse collective en termes de compétences.
- Travail individuel accompagné de décodage des success stories et du photolangage.

### SEQUENCE 10

Objectif : Prendre la mesure de ses ressources personnelle pour s'engager dans un changement de carrière.

Contenu : Estime de soi, soft skills.

Durée : 3 heures

Déroulement :

- Réalisation individuelle du test RP (web appli).
- Exposé sur la notion de soft skills.
- Explicitation des résultats du test.
- Croisement avec études antérieures et notamment les champs de compétences générales.

### SEQUENCE 11

Objectif : Réalisation tableau de synthèse.

Contenu : Bilan de compétences et de ressources personnelles.

Durée : 1 heure

Déroulement :

- Distribution et explication d'une matrice
- Travail individuel accompagné.
- Début d'utilisation de la banque de métiers sur la base des résultats.
- Remise de l'ensemble des documents aux formateurs.

## ENTRE LA QUATRIEME ET CINQUIEME JOURNEE

Rédaction du bilan individuel par les formateurs + recommandations.

Envoi aux stagiaires.

Entretiens individuels en distanciel après lecture du bilan et des recommandations (2 heures par personne environ).

## CINQUIEME JOURNÉE EN PRÉSENTIEL

### SEQUENCE 12

Objectif : Passer du bilan au projet professionnel.

Contenu : Triangle du projet professionnel, fiche métier.

Durée : 4 heures

Déroulement :

- Présentation du triangle du projet.
- Présentation de la fiche métier complète.
- Réalisation collective d'un exemple.
- Présentation des ressources pour approfondir sa connaissance d'un métier : ressources propres CNFPT, RNCP, ONISEP, vidéos.
- Travail individuel accompagné de recherche et d'analyse à travers la fiche métier d'un ou deux métier (s) sur la base des hypothèses formulées dans le bilan.

### SEQUENCE 13

Objectif : Passer du projet professionnel au projet de formation.

Contenu : Différents accès aux diplômes en France.

Durée : 1 heure

Déroulement :

- Exposé des ressources pour se former et valider un diplôme.
- Présentation d'une méthodologie de plan d'action.

### SEQUENCE 14

Objectif : Temps d'évaluation individuelle et de bilan collectif.

Contenu : Les critères d'évaluation d'une action.

Durée : 1 heure

Déroulement :

- Présentation d'un document d'évaluation.
- Renseignement individuel.
- Bilan collectif par tour de table.
- Explicitation des possibilités d'accompagnement par les formateurs ou entre pairs après la formation.

### APRES LA FORMATION

- Relecture de fiches métiers (à la demande : plafonné à 3).
- Évaluation rapide de l'adaptation de postes convoités (à la demande : plafonné à 2).
- Échanges en distanciel autour de ces données.

La mesure de l'adaptation effective de la demande des stagiaires avec les objectifs, le programme et le déroulement de la formation s'opérera par :

- Un questionnaire individuel de pertinence qui sera renvoyé aux formateurs.
- Un entretien individuel en distanciel pour préciser certains points.

En cas de décalage entre la demande perçue et l'offre, la personne sera réorientée sur un dispositif plus adapté.

Cette décision sera prise de concert par le conseiller / la conseillère en formation et les formateurs, tout en respectant la clause de confidentialité.