

# **Bilan de compétences : Planifier sa fin de carrière**

## Programme Détaillé

<b>Présentation générale</b>	<b>2</b>
<b>Publics-cibles</b>	<b>2</b>
<b>Objectifs</b>	<b>2</b>
<b>Contenu</b>	<b>2</b>
<b>Durée</b>	<b>3</b>
<b>Moyens pédagogiques</b>	<b>3</b>
<b>Moyens techniques</b>	<b>4</b>
<b>Moyens d'encadrement</b>	<b>4</b>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<b>4</b>
<b>Engagements déontologiques</b>	<b>5</b>

*Date de dernière mise à jour : 23/09/2022*

## Présentation générale

Le bilan de compétences “Planifier sa fin de carrière” est un parcours individualisé permettant aux participants de préparer et orienter leur fin de carrière de manière active.

Organisé en trois étapes, il permet aux participants de définir et concrétiser leur projet de fin de carrière en s'appuyant sur leur situation vis-à-vis de la retraite et sur les compétences acquises lors de leurs expériences professionnelles et personnelles passées.

## Publics-cibles

Le bilan de compétences est destiné aux collaborateurs du secteur privé, associatif et du service public en fin de carrière et cherchant à avoir une vision plus sereine de cette nouvelle étape de vie.

Chaque participant doit disposer d'un ordinateur, d'un smartphone ou d'une tablette avec une connexion internet, l'accompagnement proposé reposant sur des outils informatiques (e-mails/ WhatsApp / espace personnalisé en ligne / visioconférences).

## Objectifs

Les objectifs du bilan de compétences sont les suivants :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations
- Identifier les questionnements et les étapes à mener pour formaliser des choix et faire évoluer son projet professionnel
- Diagnostiquer, scénariser et anticiper le changement pour faciliter son évolution professionnelle
- Construire un projet professionnel réaliste afin de réussir sa transition
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation au service de sa fin de carrière.

## Contenu

Le bilan de compétence est organisé en trois phases successives :

### Phase 1 : Phase préliminaire :

- Comprendre le fonctionnement du parcours
- Prendre connaissance du formateur avec le participant, comprendre et valider le projet du participant
- Découvrir les outils qui vont accompagner le participant

# Alphonse

- Maîtriser la méthodologie pour reconstituer fidèlement sa carrière
- Savoir identifier ses contraintes et l'impact de celles-ci sur son projet professionnel
- Valider, avec le formateur, une analyse partagée de la situation

## Phase 2 : Phase d'investigation :

- Apprécier sa situation actuelle par rapport aux exigences et conditions légales en vigueur
- Explorer les différents dispositifs spécifiques destinés aux seniors en fin de carrière pour valider, avec son formateur, un scénario adapté à sa personnalité et à ses choix de vie
- Présenter et savoir communiquer sur son scénario de fin de carrière avec son entourage (famille, employeur, etc.)

## Phase 3 : Phase de conclusion :

- Créer la feuille de route du scénario envisagé, détaillant :
  - les points d'étape administratifs
  - les points d'étape liés à la situation personnelle et professionnelle du participant
- Valider, avec son formateur, le document de synthèse du bilan de compétences

## Durée

Le parcours se déroule sur 4 semaines.

La durée moyenne constatée du bilan de compétences est de 16 heures par participant, qui se décomposent ainsi:

- 2 échanges individualisés de 45 minutes (le premier en phase préliminaire, le second en phase d'investigation),
- 6 heures d'échanges asynchrones via une messagerie instantanée
- 8 heures de contenu et d'activités pédagogiques en ligne.

## Modalités et délais d'accès

Les inscriptions au bilan de compétences s'effectuent au fil de l'eau, dans la limite des places disponibles. Les sessions démarrent une fois le délai de rétractation légal expiré (11 jours dans le cas d'une prise en charge par CPF, 14 jours en cas de financement individuel).

## Moyens pédagogiques

# Alphonse

- 22 vidéos et supports pédagogiques associés
- 2 appels individuels personnalisés (transmission de contenus, questions-réponses, réflexion personnelle)
- 1 espace en ligne avec accès personnalisé avec canal de communication asynchrone intégré
- Activités pédagogiques et travaux pratiques associés

## Moyens techniques

L'accès au bilan de compétences s'effectue via une plateforme LMS dont le lien est communiqué aux participants suite à la validation de leur inscription.

L'accès au bilan de compétences nécessite la création d'un compte utilisateur initié par le centre de bilan de compétences, qui envoie par email une notification de finalisation et d'activation du compte aux participants.

Un dispositif de communication synchrone est mis à disposition des participants pour susciter et organiser les échanges entre participant et formateur (disponible sur les heures ouvrées). Un dispositif asynchrone relai (par email et via la plateforme LMS) est également mis à disposition sur les heures non ouvrées.

## Moyens d'encadrement

Le bilan de compétence est assuré par un formateur, Barthélemy Gas (Cf. CV disponible sur demande).

Il est chargé du suivi personnalisé des participants et de l'animation des échanges dans les discussions organisées via l'outil de communication synchrone.

Il est à l'initiative de la formalisation du livrable d'analyse partagée de la situation en phase préliminaire, et rédige et présente, en phase de synthèse, un document de synthèse structuré et argumenté.

## Modalités d'évaluation

Une synthèse est présentée au participant en fin de bilan de compétences et lui est remise dans un délai de huit jours.

Une attestation de réalisation signée lui est également remise en fin de bilan de compétences.

## Engagements déontologiques

Nous exerçons notre activité dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

Dans le cadre de notre activité Bilan de compétence, nous nous engageons sur les principes fondamentaux suivants :

- Le bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du participant.
- Sa réalisation est soumise à la signature :
  - d'un contrat bipartite s'il est effectué hors du cadre de son employeur
  - d'une convention tripartite s'il est réalisé dans le cadre de son employeur
- Notre démarche est soumise à l'obligation de moyen
- Nous déployons des méthodes validées et maîtrisées, qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité et permettent d'obtenir des résultats
- Nous nous engageons à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans notre recueil d'informations.
- Le bilan comportera nécessairement une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de synthèse. Une phase de suivi à 6 mois permet de compléter le dispositif.
- Nous nous soumettons à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et nous interdisons de divulguer les informations reçues.
- Nous nous interdisons de transmettre quelque information que ce soit concernant le participant du bilan.
- Nous communiquons au participant une synthèse écrite qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans son accord.