

Organisme de Formation

La Frapp
145A, Chemin de Romezon - 26400 Mirabel-et-Blacons
contact@lafrapp.org

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro : 84260253426
N°SIRET : 821 242 385 000 10 / Code APE : 8559A
Organisme de formation référencé Datadock

Le bilan de compétences

Le Bilan de compétences permet de faire un point sur votre vie professionnelle, d'analyser vos compétences, vos aptitudes et vos motivations. Etes-vous pleinement satisfaits de votre vie professionnelle ? Quels changements opérer pour vous sentir plus heureux ? Existe-t-il un métier qui vous attire, mais que vous n'avez pas osé envisager jusqu'à présent ? Quels ajustements devriez-vous procéder pour trouver le juste équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ? Le bilan de compétences vous permet de répondre à ces questions.

Le Bilan de compétences permet à un salarié ou un demandeur d'emploi de faire le point sur sa carrière professionnelle, en analysant ses compétences, acquises durant ses diverses expériences et ses études. La démarche vise notamment à cerner vos motivations et atouts afin d'envisager une évolution professionnelle ou confirmer un projet de formation.

Le Bilan de compétences est une action de formation inscrite dans le code du travail. A ce titre, elle est éligible aux diverses modalités de financement de la formation professionnelle dont le CPF.

Intitulé	BILAN DE COMPETENCES
Objectif général	Le bilan de compétences permet de mettre en lumière ses connaissances et ses compétences dans l'objectif de construire un projet professionnel en accord avec ses motivations et ses aspirations, tout en prenant en compte la réalité du marché du travail.
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir l'état des lieux du parcours professionnel • Evaluer les connaissances, savoirs et acquis. • Valoriser les compétences et acquis professionnels. • Identifier les compétences transférables, repérer les potentialités. • Evaluer l'aptitude à évoluer dans d'autres domaines • Engager une réflexion sur les motivations et priorités. • Identifier les opportunités d'évolution professionnelle • Recenser les facteurs favorisant la réalisation du projet. • Définir les pistes d'évolution en fonction du profil professionnel déterminé. • Vérifier et valider la faisabilité du projet professionnel.
Déroulé pédagogique	Le bilan de compétences se déroule selon un accompagnement organisé en 4 phases d'une durée totale de 24 heures dont 14 heures d'entretiens avec le

consultant référent et 10 heures de travail personnel.
La phase dite « préalable » n'étant pas incluse dans les obligations réglementaires de méthode, elle n'est donc pas soumise à tarification.
La démarche d'accompagnement peut s'effectuer de manière complète ou partielle, en fonction des modules choisis.

Phase n°1 : entretien préalable – 1 heure (non-facturée et hors forfait 24h)

- Présentation du dispositif et de l'opérateur (10mn)
- Exposé de la situation et des attentes (20mn)
- Projets professionnels et projet de vie (20mn)
- Conclusion (10mn)

Phase n°2 : entretien préliminaire – 1 heure

- Mise à jour sur la situation suite au premier contact (15 mn)
- Proposition d'un plan d'accompagnement (10 mn)
- Profil personnel et parcours professionnel (30 mn)
- Synthèse (5 mn)

Phase n°3 : investigation – 16 heures (dont 8 heures de travail personnel)

- ***Inventaire des éléments singuliers constitutifs de la personne :***
 - Accueil et retour sur la précédente séance (10mn)
 - Analyse réflexive sur le parcours de vie (45mn)
 - Pause (10mn)
 - Système de valeurs personnelles et valeurs au travail (45mn)
 - Synthèse et consignes de travail personnel (10mn)
 - Travail personnel : rédaction du parcours de vie (2h)
- ***Inventaire des compétences et des connaissances de la personne :***
 - Accueil et retour sur la précédente séance (10mn)
 - Les acquis de la formation (10mn)
 - Les acquis de l'expérience professionnelle (40mn)
 - Pause (10mn)
 - Les acquis de l'expérience extra-professionnelle (40mn)
 - Synthèse et consignes de travail personnel (10mn)
 - Travail personnel : rédaction du portefeuille (2h)
- ***Inventaire du capital ressources et image de soi :***
 - Accueil et retour sur la précédente séance (10mn)
 - Ressources personnelles et image de soi (50mn)
 - Pause (10mn)
 - Situation actuelle et recherche de perspectives (40mn)
 - Synthèse et consignes de travail (10mn)
 - Travail personnel : perspectives de projets et analyse stratégique (2h)
- ***Inventaire des axes de projets et exploration :***
 - Accueil et retour sur la précédente séance (10mn)
 - Analyse et choix des projets (45mn)
 - Pause (10mn)

	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode de recherche et cadrage des axes de projets (45mn) • Synthèse et consignes de travail (10mn) • Travail personnel : enquête métiers et formations (2h) <p>Phase n°4 : conclusion – 7 heures (dont 2 heures de travail personnel)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Finalisation des projets et élaboration du plan d'action : <ul style="list-style-type: none"> • Accueil et retour sur la précédente séance (10mn) • Ajustement et finalisation des projets retenus (45mn) • Pause (10mn) • Elaboration du plan d'action (45mn) • Synthèse et consignes de travail personnel (10mn) • Travail personnel : lecture des documents de synthèse (2h) ➤ Validation des documents de synthèse et évaluation de la démarche d'accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> • Accueil et retour sur la précédente séance (10mn) • Validation du rapport de synthèse (1h) • Pause (10mn) • Evaluation de l'accompagnement (30mn) • Conclusion (10mn) ➤ Entretien de suivi à 6 mois (1h) : <ul style="list-style-type: none"> • Point sur la situation • Evaluation de la réalisation du plan d'action • Précision des perspectives à court, moyen et long termes • Evaluation des effets de l'accompagnement • Autres questions
Nature de l'action de formation	Analyse des compétences professionnelles et personnelles, des aptitudes et des motivations, dans la perspective de définir un projet professionnel ou, le cas échéant, un projet de formation.
Les moyens pédagogiques et techniques	<p>- Méthodes pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Méthodes issues du travail social : <ul style="list-style-type: none"> • Techniques de l'entretien de face à face et de la relation d'aide (C. Rogers) • Technique de l'entretien d'explicitation (P. Vermersch) • Analyse des pratiques professionnelles • Approche psychodynamique des situations de travail (C. Dejours) • Approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir (S. Alinsky ; P. Frere ; Y. Le Bossé ; ANDADPA) ➤ Méthodes issues de l'éducation populaire : <ul style="list-style-type: none"> • Auto-formation et développement de l'esprit critique (J. Dumazedier) • Entraînement mental (Peuple et Culture) <p>- Moyens techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Moyens logistiques : <ul style="list-style-type: none"> • Lieu d'accueil et de travail (bureau ou autres locaux adaptés)

	<ul style="list-style-type: none"> • Bureautique (ordinateur, imprimante, connexion internet, vidéoprojecteur, dictaphone, téléphone, etc.) ➤ Outils : <ul style="list-style-type: none"> • Tests : Profil Pro 2 ; Motivation ; RIASEC ; Talent Map ; autres si besoin (Central Test) • Malette à outils (APC RH & Formation) ➤ Livrables : <ul style="list-style-type: none"> • Supports et documents de travail • Document de synthèse (circonstances ; compétences et aptitudes ; projet professionnel et/ou de formation ; plan d'action) • Fiche d'évaluation de la formation (FRAPP)
Les conditions d'éligibilité	<p>Le Bilan de compétences est éligible aux dispositifs réglementaires de financement de la formation professionnelle (CPF ; CPF Transition ; plan de formation en entreprise). Le candidat doit s'assurer de disposer du financement intégral de la formation au moment de son inscription. La formation n'exige aucun autre type de prérequis.</p>
Le dispositif d'évaluation	<p>Evaluation ex-ante : L'entretien préalable (non compris dans le coût ni dans le temps de la formation) vise à évaluer les conditions de faisabilité et d'adaptabilité de la formation au candidat. Le cas échéant, ce dernier pourra être orienté vers un autre dispositif ou un autre opérateur.</p> <p>Evaluation séquentielle : Chaque étape de la démarche formative du bilan de compétences fait l'objet d'une évaluation, en début et en fin des séances d'entretien. Cette évaluation vise à mesurer les effets à court de terme de chaque séance de travail ainsi que la satisfaction de la personne accompagnée dans la capacité de l'opérateur à répondre à ses attentes et demandes. L'évaluation séquentielle du processus de formation permet de piloter et au besoin, de corriger le déroulé pédagogique de l'accompagnement.</p> <p>Evaluation finale : A l'issue de la formation, chaque candidat se voit remettre une fiche d'évaluation finale, permettant de mesurer l'atteinte des objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité de l'opérateur à comprendre la complexité de la situation singulière de la personne • Capacité de l'opérateur à proposer une progression pédagogique adaptée à la personne accompagnée • Capacité de l'opérateur à proposer des outils et des méthodes adaptés au traitement de la situation singulière de la personne accompagnée • Capacité de l'opérateur à proposer un cadre de travail convivial et empathique • Capacité de l'opérateur à respecter le cadre réglementaire et la déontologie • Performance de l'opérateur dans la réalisation des objectifs de l'action de formation (aide à la conscientisation d'un contexte socio-professionnel ; aide à l'identification et à la formulation des compétences, qualités et ressources de la personne accompagnée ;

	aide à l'élaboration d'un projet professionnel et ou de formation ; rédaction d'un document de synthèse co-construit)
Le public ciblé	<p>Le bilan de compétences est destiné à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout salarié du secteur privé ou public en CDI (5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande) ou en CDD (24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois) ainsi que tout demandeur d'emploi. • Toute entreprise dans le cadre d'un plan de formation individuel ou collectif consenti par le(s) salarié(s) concerné(s) <p>Pour plus de détails : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences</p> <p>La FRAPP étant une association fidèle aux valeurs et principes de l'éducation populaire et de l'économie sociale et solidaire, ses actions s'adressent prioritairement et de manière privilégiée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toute personne engagée ou souhaitant s'engager dans les professions et les actions du travail social, de l'éducation populaire, du développement social local, de la défense de l'environnement, des politiques publiques territoriales et de manière plus générale, des transitions sociales et écologiques • Toute organisation ou administration, relevant du champ des politiques sociales et environnementales, de l'économie sociale et solidaire et plus largement, des initiatives militantes et citoyennes de lutte contre les inégalités et les discriminations ou pour la défense de l'environnement et de la planète.
Effectif	1 personne / 24h de formation individuelle 10 personnes accompagnées / an (maximum)
Les formateurs	Maxime CHAFFOTTE (formateur consultant qualifié en bilan de compétences)
La durée de la formation	La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle ne peut cependant excéder une durée maximum de 24 heures , et se répartit généralement sur plusieurs mois (de 12 à 24 semaines en moyenne).
Dates	A convenir avec chaque candidat
Lieu	La formation se déroulera dans les locaux de la FRAPP à Mirabel-et-Blacons (Drôme) ou dans tout autre lieu selon les contraintes et demandes particulières des candidats.
Tarif	1 740,00 € TTC (72,50 € / heure)

Maxime CHAFFOTTE

Ancien travailleur social auprès de mineurs et jeunes majeurs toxicomanes et délinquants puis cadre dans des organisations et institutions de l'économie sociale et solidaire en région PACA avant de devenir formateur permanent en travail social, récemment implanté en Ardèche, il a occupé un poste de coordination d'équipe au sein du pôle partenaires de la CAF 07 avant de rejoindre en janvier 2020, l'équipe de la Frapp.

Master 2 « Ingénierie des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire » - Diplôme d'Etat d'Edicateur Spécialisé – Brevet d'Animateur Socio-Educatif – CP FFP Bilan de Compétences.

Présentation de La Frapp

La Frapp est une association de formation et d'accompagnement des équipes de travail, associations, collectivités locales, groupes de jeunes et autres collectifs. Elle inscrit sa démarche dans une logique de transition et une perspective de construction d'alternatives et de transformation sociale. Elle met également en œuvre des actions locales dans la vallée de la Drôme. A travers différents modes d'intervention, la Frapp diffuse des méthodes et outils de l'Education populaire, stimule la réflexion et les initiatives individuelles ou collectives, renforce la cohésion d'équipe et la coopération, appuie la conduite de projets et l'évolution des pratiques, développe et soutient les pouvoirs d'agir.

La Frapp est constituée par une équipe d'intervenants expérimentés, formés dans des disciplines complémentaires (économie du développement, développement local, animation et éducation populaire, sciences politiques, ressources humaines, travail social) et issus de parcours solides au sein de structures et réseaux de l'économie sociale et solidaire, du champ associatif et des politiques publiques.

Inscriptions

Thierry Véclin – 06 85 84 91 98 / contact@lafrapp.org