



BILANS DE COMPÉTENCES

Présentation complète

Un bilan de compétences : **pour qui ? Pourquoi ?**

Il y a de multiples raisons pour faire un bilan de compétences. Que l'on soit en situation d'emploi, sans activité salariée ou bien en reconversion professionnelle, choisir de faire un bilan de compétences c'est d'abord et surtout l'occasion de prendre du recul sur son parcours pour mieux l'appréhender, le comprendre et mieux se comprendre soi-même. C'est faire le lien entre des expériences professionnelles mais aussi d'autres expériences qui ne sont peut-être pas celles que l'on fait figurer intuitivement sur un CV. C'est comprendre que notre parcours reflète des situations et des besoins en perpétuelle évolution, et faire le point sur sa situation actuelle. C'est se donner l'occasion d'orienter ses choix professionnels en toute conscience, et d'en ressortir rassuré·e et avec une meilleure confiance en soi.

Pourquoi **choisir le Grenade** pour son bilan de compétences ?

Une des motivations au cœur du projet du Grenade est de questionner notre rapport au travail pour se le réapproprier et retrouver du pouvoir d'agir. En effet, les membres de la coopérative considèrent le travail comme un vecteur tant d'émancipation individuelle et collective que de transformation sociale. La réappropriation de son sens et de son organisation, par les individus et le collectif, est donc un enjeu essentiel.

Les intervenant·es du Grenade adoptent des approches complémentaires mêlant droit du travail, gestion des ressources humaines, formation, facilitation de la participation, et psychologie du travail. En accompagnant la création et le développement d'entreprises depuis 8 ans, ils et elles ont une connaissance du travail réel. Ils ont été formateur·ices, facilitateur·ices, salarié·es, associé·es auprès de diverses structures de l'économie sociale et solidaire et ont eu l'occasion d'observer une grande diversité de réalités de travail. Ils se sont formé·es tout au long de leur parcours sur ces sujets.

Le Grenade propose des bilans de compétences qui considèrent les personnes dans la globalité de leur parcours de vie, sans chercher à les faire rentrer dans des cases préconçues, mais restant pour autant ancrés dans les réalités du travail.

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle encadrée par le Code du Travail.

Toute personne active peut en bénéficier, notamment les salarié·es du secteur privé, les demandeur·euses d'emploi, les agents du service public et tout autre titulaire du Compte Personnel de Formation (CPF).

Le bilan de compétences **ne peut dépasser 24 heures**.

Il comprend obligatoirement **trois étapes** : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion.

Le bilan de compétence est éligible au CPF, mais son coût peut aussi être pris en charge par l'employeur.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Pour plus d'informations sur le cadre légal et réglementaire du bilan de compétences : voir <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Objectifs pédagogiques généraux

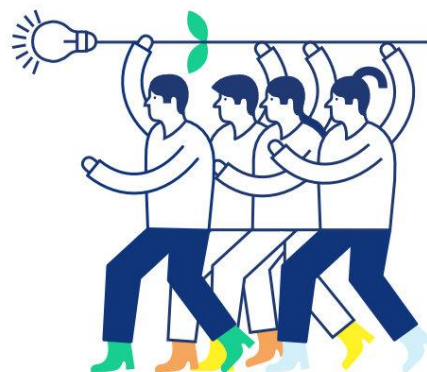
Le cadre légal fixe les objectifs suivants pour les bilans de compétences :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

L'action de bilan de compétences proposée par le Grenade poursuit plus largement les objectifs pédagogiques suivants :

- Prendre du recul sur son parcours et le mettre en cohérence au regard de ses motivations profondes ;
- Identifier ses besoins actuels et élaborer différentes pistes pour y répondre ;
- Mettre en place une méthodologie pour faire un choix éclairé entre différents projets ;
- Valoriser ses atouts et asseoir sa confiance en soi.

Programme et objectifs pédagogiques détaillés



Nota Bene : le bilan de compétences est une démarche adaptée et personnalisée en fonction de votre situation, de vos besoins et de vos attentes. Le déroulement ci-dessous est donné à titre indicatif. L'entretien préalable permet d'identifier des objectifs complémentaires aux objectifs généraux et aboutit à un programme adapté, validé avec le bénéficiaire, lors de la phase préliminaire.

Entretien préalable (non facturé) - (entretien téléphonique de 30 min)

Objectifs :

- ★ Vérifier la pertinence de la proposition par rapport aux attentes de la personne
- ★ Recueillir les premières informations sur le-la bénéficiaire afin d'établir les objectifs complémentaires et élaborer une proposition de programme adaptée
- ★ Prendre en considération des besoins et contraintes spécifiques du bénéficiaire (physiques, matérielles, géographiques)
- ★ Vérifier la faisabilité financière et temporelle et esquisser un premier calendrier

Phase préliminaire 1/1 - Validation du programme et des modalités (entretien visio de 1h00)

Présentation détaillée de l'approche du Grenade et des méthodes pédagogiques utilisées ;
Mise à jour de la situation et des attentes du / de la bénéficiaire depuis l'entretien préalable ;
Présentation du programme du bilan de compétences adapté et validation ;
Engagement mutuel dans l'action de bilan de compétences.

Objectifs pédagogiques :

- ★ Expliciter sa demande et son besoin
- ★ Déterminer le format le plus adapté à sa situation
- ★ Comprendre les engagements nécessaires à l'action de bilan de compétences et les valider
- ★ Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

Phase d'investigation 1/3 - Parcours professionnel (présentiel, 3h)

Reconstitution du parcours professionnel et de vie du bénéficiaire ;
Analyse des étapes et moments clefs.

Objectifs pédagogiques :

- ★ Rassembler les informations sur son parcours professionnel

- ★ Comprendre l'influence du contexte sur le parcours de vie professionnelle
- ★ Identifier ses motivations profondes concernant sa carrière professionnelle

Phase d'investigation 2/3 - Compétences et connaissances (présentiel, 3h)

Retour sur la séquence précédente : identification des motivations au coeur du parcours professionnel ;

Analyse de situations de travail pour établir les compétences acquises par le bénéficiaire ;

Regard sur les acquis des expériences hors parcours professionnel : connaissances et centres d'intérêt .

Objectifs pédagogiques :

- ★ Identifier ses motivations profondes concernant sa carrière professionnelle
- ★ Établir les compétences acquises au fur et à mesure de son parcours professionnel
- ★ Qualifier son niveau de compétences

Phase d'investigation 3/3 - Etat des lieux de la situation actuelle (présentiel, 3h)

Analyse de la situation actuelle du bénéficiaire au regard de ses motivations et de ses besoins

Perspectives de projets en correspondance avec ces besoins

Analyse des freins et obstacles à ces projets

Chemins à suivre envisageables

Objectifs pédagogiques :

- ★ Rechercher des offres d'emploi et/ou de formation en fonction de ses objectifs
- ★ Valoriser ses compétences dans les candidatures
- ★ Établir ses envies, besoins, contraintes pour la suite de son parcours
- ★ Élaborer des hypothèses d'évolution professionnelle

Phase de conclusion 1/2 - Validation des choix et établissement d'une feuille de route (présentiel, 3h)

Retour sur la séquence précédente : analyse à froid des pistes envisagées ;

Méthodologie de prise de décision ;

Validation d'un projet et clarification de la feuille de route.

Objectifs pédagogiques :

- ★ Définir un projet professionnel ; vérifier et valider la faisabilité de ce projet
- ★ Identifier les besoins de formations et / ou les étapes vers ce projet et identifier des ressources
- ★ Etablir un plan d'action

Phase de conclusion 2/2 - Conclusion et évaluation du bilan de compétences (entretien visio de 1h00)

Présentation et validation du document de synthèse ;
Co-évaluation de l'action de bilan de compétences.

Objectifs pédagogiques :

– Évaluer les apports du bilan de compétences par rapport aux attentes initiales

Suivi : entretien à 6 mois (entretien téléphonique de 1h)

Mise à jour de la situation du bénéficiaire

Évaluation de l'avancement au regard de la feuille de route

Évaluation des effets de l'accompagnement à moyen terme

Objectifs pédagogiques :

– Évaluer les actions mises en oeuvre et adapter sa trajectoire

Méthodes mobilisées

L'entretien individuel

L'entretien individuel est le principal outil méthodologique du bilan de compétences. La construction de nos entretiens s'inspirent de deux méthodes pédagogiques :



- **L'enquête conscientisante.** L'objectif de l'enquête conscientisante est de partir d'une problématique individuelle, locale ou sectorielle pour aller chercher les causes derrière les faits et dégager des perspectives globales. Les données recueillies sont interprétées ensemble. Dans l'enquête conscientisante, le travail est tourné vers le débouché de propositions de transformations. Au-delà de la collecte d'informations, c'est un moyen de conscientisation et d'organisation.
- **L'entretien d'explicitation.** L'entretien d'explicitation est une méthode élaborée par le psychologue et chercheur Pierre Vermersch. Elle vise à accéder à des dimensions du vécu de l'action qui ne sont pas immédiatement présentes à la conscience de la personne entretenue. Le but de cet entretien est de s'informer, à la fois de ce qui s'est réellement passé ainsi que des connaissances implicites inscrites dans cette action.



Facilitation graphique

En complément des phases d'entretien, la facilitation graphique aborde les thématiques de façon visuelle : cela permet d'appréhender différemment



certaines sujets et d'alterner les biais d'apprentissage. Il sera également proposé au bénéficiaire d'utiliser cette méthode comme moyen d'expression.

Test de profil et de positionnement

Les tests sont utilisés en complément du travail co-construit avec le·la bénéficiaire. Leurs résultats seront matière à échanges et à discussion, et non considérés comme un verdict sur le profil de la personne. Nous utilisons notamment les tests RIASEC de profil professionnel et EQE d'évaluation des qualités entrepreneuriales.



Modalités d'évaluation

A la fin de chaque séquence, une **évaluation à chaud** est faite à l'oral sur le contenu et les méthodes de la séquence, au regard des objectifs détaillés.

Au début de l'action, un **support d'évaluation** est donné au bénéficiaire, afin qu'il puisse prendre des notes au fur et à mesure sur son évaluation personnelle de la prestation pour en faire part à la fin de l'action. **La prestation est évaluée dans sa globalité à la fin de la dernière séquence**, au regard des objectifs généraux et des objectifs complémentaires définis au début de l'action. Cette évaluation fait l'objet d'un échange entre le bénéficiaire et la facilitatrice prestataire.

L'action est ensuite **évaluée à froid**, via un questionnaire écrit d'évaluation reprenant les objectifs généraux et complémentaires et un bilan pédagogique complété par le bénéficiaire et la facilitatrice (indépendamment).

L'entretien de suivi à 6 mois constitue également un élément d'évaluation sur les objectifs généraux du bilan de compétence.

Durée

Au total, l'action de bilan de compétences a une **durée de 24 heures**, dont 14 heures d'entretien individuel et 10 heures de travail individuel à effectuer par le bénéficiaire.

La durée moyenne d'un bilan de compétences entre la prise de contact et le dernier temps de conclusion (hors temps de suivi) est de deux à trois mois, en considérant un temps de deux semaines entre chaque séquence en présentiel. Cette durée peut varier en fonction des disponibilités de chacun·e et le calendrier sera discuté et validé avec chaque bénéficiaire individuellement.

Lieux de déroulement de l'action

Les temps de travail et les échanges téléphoniques se font à des jours et heures convenus à l'avance.

Les **temps de travail en distanciel** nécessitent un ordinateur, une connexion internet et un espace de travail adapté. Une visiocaméra est nécessaire.

Les **temps de travail en présentiel** sont organisés dans les locaux de formation habituels du Grenade : au Groupe Archer à Valence **ou** à Locaux Motiv' à Lyon.

N'hésitez pas à nous faire part d'éventuels besoins d'aménagement spécifique de ces modalités (distanciel et/ou présentiel). Les lieux du déroulement de l'action sont validés lors de la phase préliminaire.

Tarifs et financement

Le tarif d'un bilan de compétences est de **2000 € HT**.

Le bilan de compétences est éligible au CPF, mais son coût peut aussi être pris en charge par l'employeur. Pour plus de renseignements, veuillez nous contacter.

Modalités et délais d'accès

- **Première étape** : envoyez-nous un mail nous faisant part de votre intérêt. Nous fixerons un **premier rendez-vous téléphonique de 30 minutes** visant à valider l'adéquation globale entre votre projet et notre proposition, à discuter et valider les possibilités de financement et les démarches à suivre, à prendre connaissance des contraintes et conditions spécifiques.
- **Seconde étape** : les démarches pour **valider le financement** de la formation doivent être clôturées avant le début de la formation.
- **Troisième étape** : la facilitatrice qui mènera votre bilan de compétences prendra contact avec vous pour fixer un **premier rendez-vous** pour l'entretien individuel de la

phase préliminaire. Le délai entre votre premier mail et le premier rendez-vous pour l'entretien individuel est au minimum de 2 semaines mais peut être rallongé en fonction du temps nécessaire pour la validation des financements.

- **Quatrième étape :** lors de cet entretien, vous validerez le calendrier global de la prestation. En général, elle s'étale sur 2 à 3 mois en fonction des disponibilités de chacun·e.

Accessibilité aux personnes handicapées

Cette prestation est accessible à toute personne en situation de handicap. Les adaptations seront étudiées au cas par cas en fonction de la situation de handicap du bénéficiaire pour s'assurer que le bilan de compétences puisse être dispensé dans des conditions optimales.

Intervenantes



Maïa Souviron

Après avoir obtenu un master en Direction des Entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire à l'IEP de Grenoble en 2010, Maïa intègre la coopérative le Court-Circuit, un bar-restaurant situé à Lyon. Elle en devient associée en 2013 et y expérimente l'organisation collective du travail jusqu'en 2015. Dès lors, elle s'intéresse fortement

aux conditions individuelles et collectives de l'épanouissement professionnel.

Après plusieurs expériences professionnelles dans d'autres coopératives, notamment dans des postes de coordination d'équipe et GRH, Maïa réintègre le Grenade en tant que associée-salariée en septembre 2022, sur des missions d'accompagnement, de formation et de conseil liées à la gouvernance collective des entreprises de la transition.



Dévina Azis

Après un parcours dans les relations internationales, elle a cofondé la SCOP Bieristan en 2015 pour y développer sa passion et ses talents de chef de cuisine, tout en participant à la structuration de l'équipe (autogérée) en cercles. En 2020, elle rejoint le Grenade pour y accompagner les entreprises du groupement dans leurs problématiques en RH, sociales et

financières. Devina est titulaire d'un diplôme universitaire en droit social et gestion des ressources humaines. Elle est formatrice au sein du Grenade sur la fonction employeur dans les structures autogérées. Domaines de spécialité : organisation du travail, droit du travail,



gestion des ressources humaines, recrutement, parcours de compétences, entretiens individuels.

Contact

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question pédagogique ou administrative :
polepresta@le-grenade.fr ou 07.69.50.60.22



SCIC Grenade

13 rue Jangot 69007 Lyon

www.le-grenade.fr

Déclaration d'organisme de formation N°846 917 277 69.

Cette déclaration ne vaut pas agrément de l'Etat.

