



PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

Objectifs

Permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations
Guider le bénéficiaire à travers une démarche structurée et personnalisée, facilitant une meilleure compréhension de ses compétences et de ses aspirations professionnelles
Aider le bénéficiaire à définir un projet professionnel et, le cas échéant, une évolution de carrière ou un projet de formation

Public visé

Tout salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant souhaitant faire le point sur ses compétences et son projet professionnel.

Prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation. Toutefois un entretien préalable avec le référent pédagogique est réalisé afin, d'analyser la demande, de vérifier de la pertinence de réaliser un bilan de compétences

Durée

Jusqu'à 24h réparties sur 3 mois. Le bilan de compétences se fait sur RDV.

Programme

Phase Préliminaire (4 heures)

- Confirmation de l'engagement : Analyse de la demande du bénéficiaire et vérification de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
- Présentation de la démarche : Exposition des objectifs et des étapes du bilan.
- Conditions de déroulement : Informations sur les modalités pratiques et les méthodes utilisées.

Phase d'Investigation (16 heures)

Analyse personnelle

- Parcours professionnel et personnel : Exploration des expériences passées, des valeurs et des motivations.
- Identification des compétences : Évaluation des compétences acquises, des ressources mobilisables et savoir être

Exploration des opportunités

- Analyse du marché de l'emploi : Recherche sur les métiers et les secteurs d'activité en lien avec le projet du bénéficiaire.
- Définition du projet : Élaboration d'un projet professionnel principal et secondaire, et un plan d'action.
- Construction d'un plan d'action personnalisé

Phase de Conclusion (4 heures)

- Remise d'une synthèse écrite : Fourniture d'un document récapitulatif des résultats, des compétences transférables et des axes de progrès.
- Appropriation des résultats : Discussion sur les conclusions et les implications pour le projet professionnel.
- Planification des étapes : Élaboration des principales modalités et étapes pour la réalisation des projets identifiés.

Modalités pédagogiques

Rdv en présentiel, distanciel, mixte

Le bilan de compétence demande un investissement personnel. Du temps de travail est à prévoir entre chaque rdv.

Pas d'évaluation. A la fin du bilan, attribution d'une attestation et d'un document de synthèse pouvant appuyer vos démarches futures

Modalités d'évaluation

Évaluation régulière au cours de l'accompagnement

Questionnaire de satisfaction

6 mois après le bilan, il est prévu un entretien court pour connaître les suites données du bilan : évolution professionnelle, parcours de formation, effets psychologiques (estime de soi, dynamique personnelle...).

Tarif

1 950 € TTC pour 24h.

Le coût du bilan de compétences peut être pris en charge par plusieurs financeurs potentiels en fonction de votre situation (OPCO, le CPF, France Travail, ...).



PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

Cadre légal et règlementaire

Article R6313-4

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.



CHARTRE DE DEONTOLOGIE

Bilan de Compétences

1. Respect de la Personne

Nous respectons la dignité et l'intégrité de chaque bénéficiaire tout au long du processus de bilan de compétences et nous engageons à instaurer une relation basée sur l'écoute active et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.

2. Confidentialité

Nous traitons toutes les informations recueillies lors du bilan de manière confidentielle, conformément aux articles 226-13 et 226-14 du Code pénal, ainsi qu'aux obligations prévues par le Code du travail.

3. Transparence

Nous fournissons des informations claires et précises concernant les méthodes utilisées, les objectifs du bilan, ainsi que les coûts associés, conformément aux articles L.6313-4 et R.6313-4 du Code du travail.

4. Compétence et Qualité

Nos conseillers en bilan de compétences sont qualifiés et formés, utilisant des outils et des méthodes reconnus pour garantir une évaluation rigoureuse et pertinente.

Le conseiller est observateur externe, qui ouvre un espace de parole, établit une relation de confiance et guide dans la démarche. Il est le garant de la méthode qu'il transmet. Il accompagne vers l'action en aidant le bénéficiaire à construire du sens à partir d'expériences vécues, à faire des choix et des compromis et à planifier.

5. Personnalisation de l'Accompagnement

Chaque bilan est adapté aux besoins spécifiques du bénéficiaire, prenant en compte son parcours, ses compétences et ses aspirations.

Le bénéficiaire est au centre de l'accompagnement. Le bénéficiaire est auteur de son bilan de compétences tout au long de la prestation.

6. Loyauté et Éthique

Nous agissons avec loyauté envers les bénéficiaires.

Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. La transmission de ce document à un tiers ne peut se faire qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire prévu dans une convention tripartite (article R6322.32).

Le document de synthèse ne peut comporter d'autres indications que celles mentionnées dans l'article L6313.10 du Code du travail : les circonstances du bilan de compétences, les compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées, les éléments constitutifs du projet du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'articles 226-13 du code Pénal sur **le secret professionnel** en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent et notamment celles concernant la vie privée.

7. Évaluation et Suivi

Nous évaluons régulièrement la qualité de nos services et proposons un suivi post-bilan pour accompagner le bénéficiaire dans la mise en œuvre de son projet professionnel, comme le stipule l'article R.6313-8.

8. Engagement envers l'Amélioration Continue

Nous nous engageons à améliorer constamment nos pratiques et à nous conformer aux évolutions réglementaires et aux attentes des bénéficiaires.