

PROGRAMME DE LA FORMATION « BILAN DE COMPETENCES »

Booster Talent

Public visé : Notre Bilan de compétences s'adresse à tous les publics

Prérequis : Aucun prérequis n'est demandé

Durée : Durée maximale de 14 heures réalisées en entretiens individuels..

Modalités et délai d'accès : Votre bilan peut se dérouler en présentiel ou à distance par voie de visioconférence. Délai d'accès précisé dans notre devis.

OBJECTIFS :

Le bilan de compétences a pour objectifs :

- De développer la capacité du candidat à prendre des décisions éclairées concernant l'orientation à donner à son projet professionnel
- De développer une meilleure connaissance de soi-même et de ses atouts
- D'analyser et comprendre les opportunités offertes par le marché, détecter ses besoins actuels et futurs.
- D'identifier les dispositifs de formation et les programmes pertinents au regard du projet identifié.

1

PROGRAMME :

Les différents modules de travail du bilan comprennent trois phases :

• **Phase Préliminaire :**

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche et ses attentes
- Déterminer avec le bénéficiaire des conditions de déroulement de son bilan de compétences, ainsi que les méthodes et techniques mise en œuvre

• **Phase d' Investigation :**

- Analyser le parcours du bénéficiaire
- Identifier et analyser ses acquis et ses compétences
- Identifier et analyser ses motivations et ses intérêts professionnels
- Déterminer ses aspirations personnelles et les confronter aux opportunités offertes par le marché
- Identifier les dispositifs et programmes de formation permettant la concrétisation du projet.

Une synthèse sera rédigée après chaque module.

- **Phase de Conclusion :**

- Formaliser le document de synthèse final
- Clarifier les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du nouveau projet.

METHODES MOBILISEES :

Un bilan complet et individuel avec une psychologue pour définir qui vous êtes, votre personnalité, vos envies, compétences, motivations, freins, peurs. (Entretiens dirigés, questionnaires, tests de personnalité...)

Des entretiens avec des spécialistes RH et de la formation par le biais d'outils documentaires, d'enquêtes métiers... afin de transformer vos pistes en une cible concrète, atteignable et épanouissante.

Un atelier de co-développement avec des pairs peut être proposé.

ACCESSIBILITE :

Des locaux accessibles aux personnes en situation de handicap sont disponibles. Un entretien préalable avec notre référent handicap pour définir les modalités d'accès.

VALIDATION :

Questionnaire de satisfaction du bénéficiaire à la fin du bilan.
Entretien et enquête de suivi à 6 mois après la fin du bilan.

TARIFS :

990€ net de toutes taxes .
Nous consulter pour les modalités de financement.

COORDONNEES :

SDH Recrutement, 19 place de la liberté 11400 Castelnaudary
Téléphone : 04.48.30.02.40
Email : contact@andiamo-talent.fr
Site : www.andiamo-talent.fr

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

Article L6313-10 : Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article R6322-32 : Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

1 Le salarié ;

2 L'organisme prestataire de bilans de compétences ;

3 L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-35 : Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1 Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2 Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

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

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-37 : La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38 : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1 Circonstances du bilan ;
- 2 Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 3 Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39 : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article R6322-40 : La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Article R6322-41 : Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

LE CADRE DÉONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES AVEC CA RESSOURCES HUMAINES

4

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Nos conseillers en bilan de compétences sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Nos conseillers en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.