

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 :

L'objectif du bilan de compétences est de vous permettre « d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » (Art L6313-4). Le bilan de compétences est un temps dédié à vous-même, en dehors du quotidien professionnel et familial, un temps pour prendre de la hauteur de vue sur l'ensemble de votre trajectoire, et vous donner les moyens de prendre ou reprendre le pouvoir sur votre parcours. Ce temps de réflexion sur vous-même vous permettra, en fonction des objectifs que vous aurez déterminés :

- D'identifier, valider, et préparer une reconversion en vous appuyant sur une analyse de vos compétences, de votre personnalité, de vos motivations, de vos valeurs et votre environnement socio-économique,
- De trouver un second souffle dans votre emploi, vous remotiver, par une meilleure compréhension de vos propres attentes et de vos sources d'épanouissement dans un emploi,
- De disposer d'une meilleure connaissance de soi, et d'un feed-back neutre et bienveillant du consultant, sur vous-même et vos comportements dans l'environnement professionnel,
- De faire le point sur vos compétences et savoir les démontrer de manière à être "toujours prêt à saisir de nouvelles opportunités. »

PROGRAMME :

Notre bilan Booster Talent est 100 % individualisé et adapté à chaque individu. Il se déroule en 3 phases, sur une durée de 14h maximum et son contenu est adapté selon les éléments convenus durant l'entretien préalable. Sous la conduite de notre Psychologue du travail et de notre consultant RH, vous abordez les trois phases du bilan de compétences (C.trav R6313-4) :

La phase préliminaire qui a pour objet :

- D'analyser votre demande et vos besoins,
- De déterminer le format le plus adapté à votre situation,
- De définir conjointement les objectifs et les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation vous permettant :

d'analyser, confronter, enquêter, explorer afin de construire votre projet professionnel, d'en vérifier la pertinence, d'élaborer une ou plusieurs alternatives, de mûrir vos éventuelles décisions.

La phase de conclusion qui vous permet :

- De vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels,
- De planifier un entretien de suivi en fonction de vos projets.
- De faciliter vos éventuelles décisions.

Une synthèse sera rédigée après chaque module.

METHODES MOBILISEES :

Bilan d'aide au choix, réalisé pour vous permettre de prendre la meilleure décision face à des idées personnelles ou des opportunités déjà identifiées, ce bilan 14h vous aide à affirmer vos choix et passer à l'action. Grâce à ce bilan vous pourrez vous appuyer sur:

- une meilleure connaissance de vous-même, et de vos critères de choix d'une nouvelle activité professionnelle,
- la connaissance des métiers cibles, leurs contraintes et les moyens d'accès,
- une stratégie de mise en œuvre de votre projet professionnel, de ce fait, plus d'autonomie dans la conduite de votre carrière et des transitions professionnelles.

Vous disposez en outre d'un plan d'actions détaillé pour mettre en œuvre votre projet, vous savez quelles actions conduire, quand et auprès de quels interlocuteurs, que ce soit pour un projet d'emploi salarié ou un projet de création d'activité, avec ou sans formation de reconversion, d'adaptation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) d'un document de synthèse co-élaboré (Art L63 13-10 du code du travail), personnel et strictement confidentiel, qui comporte les éléments liés au projet professionnel déterminé lors du bilan de compétences, et votre plan d'action.

Ce document vient accompagner vos démarches auprès des organismes de financement de la formation professionnelle, notamment en cas de projet de reconversion. Il comporte : les circonstances du bilan, le projet professionnel, et le cas échéant, le projet de formation, les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet, les modalités et étapes de mise en œuvre du projet, la date prévisionnelle de l'entretien de suivi.

2

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 3 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

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.