PROGRAMME
BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences vise à proposer aux bénéficiaires un dispositif d'accompagnement structuré, répondant à leurs besoins et intégrant des méthodes et outils éprouvés.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue du bilan de compétences le stagiaire sera capable d'identifier ses compétences, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation

Effectuer un bilan de compétences présente de nombreux avantages, entre autres :
- Mieux connaître ses possibilités ; mieux se connaître
- Mieux cerner ses aspirations professionnelles ; mieux les définir
- Gérer sa carrière en fonction de ses potentialités d'évolution ; garder un bon niveau de motivation tout au long de sa carrière
- Éclairer les choix de formation, en faire un véritable investissement

A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION

Le Bilan de compétences s'adresse à toute personne qui s'interroge sur les conditions de son évolution personnelle et professionnelle, qui souhaite mieux connaître les métiers et les secteurs professionnels, co- construire un projet réaliste et individualisé, notamment :

- Les salariés du secteur privé
- Les agents du secteur public
- Les demandeurs d'emploi (demande à faire auprès de Pôle Emploi, l'APEC ou Cap Emploi)
- les Indépendant, les professions libérales, chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs ou associés
- Les particuliers

PRE-REQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour réaliser un bilan de compétences ; mais un entretien préalable est nécessaire afin d'analyser la demande et vérifier la pertinence de s'engager dans une démarche de bilan de compétences. La démarche repose sur le volontariat ; le bénéficiaire doit être prêt à être acteur de son bilan.

DUREE DE LA FORMATION

14 heures d'entretiens individuels (séances de 2 heures par semaine en moyenne)
+ travail personnel, tests, questionnaires et enquête métiers en présentiel ou à distance + 1 entretien de suivi environ 6 mois après la fin du bilan

La durée totale de l'accompagnement est en moyenne de 24 heures

LES MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Cette formation peut se dérouler en présentiel ou en distanciel.

- Une analyse des besoins est réalisée lors de l'entretien préalable afin d'adapter au mieux la prestation bilan de compétences.
- Entretiens individuels (en face-à-face)
- Passation de tests et questionnaires d'auto-évaluation, élaboration d'un portefeuille de compétences,
- Aide à la décision, recherches documentaires et du marché de l'emploi, enquête métiers, rencontres professionnelles...

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

PHASE 1. PHASE PRELIMINAIRE

- Analyse approfondie de la situation, établir le parcours du bilan, travail d'investigation intérieure.
- Étude des savoir-faire, savoirs, environnements professionnels et personnels, salaire, poste, entreprise, historique.
- Remise du livret d'accompagnement

PHASE 2. PHASE D'INVESTIGATION

Partie 1. CONNAISSANCE DE SOI ET DE L'ENVIRONNEMENT

- Profil professionnel et synthèse de personnalité, les aptitudes, points forts et axes d'amélioration.
- Étude du parcours de formation : les connaissances.
- Travail sur les motivations, les contraintes, les systèmes de valeurs, les besoins, les conditions de travail ; travail de synthèse de la connaissance de soi : ses atouts, ses manques.

Partie 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Elaboration du portefeuille de compétences.
- Diagnostic de carrière, état des lieux de la situation problématique : lassitude au travail, manque de considération, de reconnaissance, mauvais management, etc. Positionnement de la situation idéale (se mettre à son compte, changer de société, de secteur, de métiers, de lieu géographique.

Partie 3. ETUDE FAISABILITE, HYPOTHESES D'ORIENTATION

- Définition des hypothèses d'évolution professionnelle et/ou d'une réorientation professionnelle.
- Gestion individuelle des compétences : identification des compétences individuelles mobilisables dans le cadre des hypothèses de projet, transférabilité et écarts à combler
- Bassin de l'emploi, étude de postes, types d'emploi, analyse des fiches fonctions (comparaison profil- type de fonction avec profil-type salarié), écarts entre le profil et les hypothèses d'évolution : détermination des besoins de formation.

Recherche documentaire et/ou terrain : enquête métiers et échanges avec des professionnels

PHASE 3. PHASE DE CONCLUSIONS

Partie 1. FORMALISATION DES HYPOTHESES

- Formalisation des hypothèses réalistes d'évolution professionnelle et/ou de formation, étude des possibilités d'évolution de sa fonction, étude de mobilité interne/externe, conclusion, validation

Partie 2. DETERMINATION D'UN PLAN D'ACTION

- Élaboration d'un plan d'action personnalisé ou plan personnel de progrès (P.P.P.), identification des étapes, préparation et accompagnement dans la progression, mise en place d'une dynamique personnelle, remise des fiches de suivi, remise d'une synthèse commentée

PHASE DE SUIVI
- Suivi et actions correctives si besoin, conseils personnalisés

ENCADREMENT DE L'ACTION DE FORMATION
Nadia LAMARKBI, Coach professionnelle et consultante en bilan de compétences

MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI
- Remise de synthèse co-construite (qui appartient au seul bénéficiaire, elle ne peut être transmise qu'avec un accord écrits préalable)
- Evaluation « à chaud » à l'issue de la prestation
- Evaluation « à froid » à 6 mois

MODALITÉS D'INSCRIPTION
Les bilans de compétences se font à la demande.
Merci de remplir le formulaire de contact (via le formulaire de contact disponible sur le site internet) au moins 15 jours avant la date souhaitée

TARIF
Nous contacter pour toute demande de devis

FINANCEMENT, MODALITES DE RÈGLEMENT ET MODALITÉS D'ACCÈS

- CPF Autonome : inscription et facturation directement par la plateforme Mon Compte Formation. Montant CPF déduit à l'issue de la session.
- Entreprise (Plan de développement des compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- Pôle Emploi : l'Aide individuelle à la formation (AIF) permet de (co)financer, dans certaines situations spécifiques, tout ou partie des frais pédagogiques d'un bilan de compétences
- OPCO : en cas de subrogation de paiement la facture est adressée directement à l'OPCO après accord de prise en charge.
- Financement personnel : règlement en 3 fois par virement bancaire ou par chèques encaissables au jour du démarrage puis les deux mois suivants

Par le biais du compte personnel de formation (CPF) :
- Tout salarié peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser un bilan hors temps de travail sans en informer l'employeur.
- Si le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable à son employeur selon les règles propres au CPF.
- Si votre crédit CPF n'est pas suffisant pour financer le bilan, vous pouvez soit le compléter par un apport personnel soit faire une demande d'abondement auprès de votre employeur.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur :

Inscrit dans le cadre du développement des compétences, le bilan de compétences ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié (**conformément aux dispositions du Code du travail**).

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Même si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent pas être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne (sauf suite à une demande écrite de la part du salarié).

Dans le cadre de l'Aide Individuelle à la Formation (Pole Emploi) et/ou CSP
Chaque demandeur d'emploi peut, sous réserve de son éligibilité aux droits à la formation, faire une demande de prise en charge du bilan de compétences auprès de son conseiller Pole Emploi ou de son conseiller CSP.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Merci de contacter Mme Nadia LAMARKBI, Référente handicap à l'adresse suivante nadia@acceesnl.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité

CONTACT
Nadia LAMARKBI référente administratif
Mail : nadia@acceesnl.fr
Téléphone : +33 (0)6 68772898

LÉGISLATION BILAN DE COMPETENCES

Article L.6313-10
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 de 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 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 R.6321-2, R.6322-32, R.6322-33
Le bilan de compétences lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.
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.
La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R.6322-35
Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phrases 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 permettant au bénéficiaire ;
a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3° Une phrase 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.
Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article

L. 6313-10.

Article R.6322-38, R.6322-39
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. Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article R.6322-55, R.6322-50
Les dépenses engagées par l'employeur dans le cas prévu à l'article R.6322-54 au titre de la réalisation du bilan de compétences couvrent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires. Les dépenses de rémunération engagées par l'employeur sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R.6331-22.

Article R.6322-34
Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».
L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.