

Formule "Expert" Bilan de compétences

POUR QUI ?

Le bilan de compétences expert s'adresse à tous les publics. Il est particulièrement adapté aux profils managers et dirigeants

Prérequis : aucun

DURÉE

Un total de 24 heures

✓ 18 heures en tête à tête

✓ 6 heures de travail personnel

MODALITÉS ET DÉLAI D'ACCÈS

Votre bilan peut se dérouler en présentiel ou en distanciel par visioconférence,

Délai d'accès précisé dans notre devis

ACCESSIBILITÉ

Locaux accessibles aux personnes en situation de handicap. Entretien préalable avec le référent handicap pour définir les modalités d'accès.

MÉTHODES MOBILISÉES

Questionnaires de personnalité et tests d'intérêts, de valeurs et de motivation, outils documentaires favorisant la prise de décision, enquêtes métiers..

TARIFS**

Financement individuel / CPF : 3000 €
Financement entreprise : 3500 €

Contactez-nous pour en savoir plus sur les éventuelles autres solutions de prise en charge financière

**TVA non applicable. Nos tarifs n'incluent pas les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.

Objectifs

- Développer sa capacité à définir un projet professionnel et une stratégie de carrière adaptée
- Développer une connaissance approfondie de soi-même, de ses moteurs, de ses compétences et de ses potentiels inexploités
- Analyser et investiguer les opportunités offertes par l'environnement, détecter ses besoins actuels et futurs et définir son plan d'action professionnel détaillé

Programme et contenu

3 PHASES

Phase préliminaire

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche
- Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement de son bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mise en œuvre
- Définir et analyser dans le détail la nature du besoin, des attentes et le parcours antérieur

Phase d'investigation

- Identifier et analyser les compétences et le potentiel (exploité et inexploité)
- Identifier et analyser les motivations, les intérêts professionnels du bénéficiaire
- Mieux se connaître en tant que personne, collaborateur, manager, dirigeant
- Déterminer ses possibilités personnelles et les confronter aux opportunités offertes par le marché

Phase de conclusion

- Définir sa stratégie de carrière et son projet professionnel
- Définir le plan d'action détaillé et la boîte à outils permettant la concrétisation du projet

Validation

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse est remise au bénéficiaire
- Questionnaire de satisfaction du bénéficiaire
- Entretien et enquête de suivi à 6 mois après la fin du bilan

Les taux de satisfaction de nos stagiaires à l'issue de leur BDC *

Organisation
100%

Contenu &
déroulé
100%

Intervenant
100%

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 permettant 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.

CA RESSOURCES HUMAINES EST CENTRE DE BILAN DE COMPÉTENCES CERTIFIÉ