

# Formule “Nouveau départ”

## Bilan de compétences

### POUR QUI ?

Le bilan de compétences nouveau départ s'adresse à tous les publics. Il est particulièrement adapté à ceux qui cherchent à mieux se connaître et à préparer un renouveau professionnel.  
Prérequis : aucun

### DURÉE

Un total de 24 heures  
✓ 20 heures en tête à tête  
✓ 4 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 une connaissance approfondie de soi-même, de ses moteurs, priorités et aspirations, de ses compétences, talents, ressources, freins et de son potentiel de développement
- Définir un nouveau projet professionnel qui soit cohérent et réaliste, en lien avec les opportunités du marché
- Prévoir le plan d'actions devant conduire à la mise en œuvre du projet et aligner ses ressources et ses outils avec celui-ci

## Programme et contenu

### 3 PHASES

#### Phase préliminaire

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche
- Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement de la prestation, 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 ses compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être), talents, ressources/freins, contraintes et son potentiel de développement
- Explorer et comprendre ses motivations et aspirations, ses intérêts professionnels et personnels
- Mieux se connaître en tant que personne dans un contexte professionnel (typologie de personnalité, mode de fonctionnement, style de communication...)
- Déterminer les différents projets possibles, les explorer et les confronter aux opportunités offertes par le marché

#### Phase de conclusion

- S'approprier les résultats et les conclusions de la phase précédente
- Définir son nouveau projet professionnel
- Définir le plan d'action détaillé et la boîte à outils permettant la concrétisation de celui-ci

## Validation

- À l'issue du bilan, 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