

# FORMULE "NOUVEAU DÉPART"

## Bilan de compétences

 Ressources Humaines



**Pour qui :**

Le Bilan de Compétences "Nouveau départ" s'adresse à des personnes qui souhaitent identifier et définir un projet de renouvellement professionnel



**Pré-requis :**

Aucun



**Durée :**

24h dont 20h en tête à tête avec votre Conseiller et 4h de travail personnel



**Modalités & Délais d'accès**

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

## Objectifs

- Identifier et développer un projet professionnel en lien avec les attentes de renouvellement/rebond du bénéficiaire
- Développer une connaissance approfondie de ses compétences, de ses atouts, de ses ressources, de ses aspirations et de son potentiel de développement et de rebond
- Analyser et comprendre les opportunités offertes par l'environnement favorisant un renouvellement professionnel
- Définir les étapes et modalités afin de mettre en œuvre et réaliser le projet de renouvellement professionnel

### Accessibilité

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

### Méthodes mobilisées

- Tests d'intérêts, de valeurs, de motivation et de potentiel,
- Outils documentaires favorisant l'analyse, la prise de décision, enquêtes métiers.

### Validation

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

### 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.

## Programme

### 3 PHASES

#### 1. 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

#### 2. Phase d'investigation

- Analyser le parcours et les expériences du bénéficiaire
- Identifier et analyser ses compétences, ressources / freins, contraintes et possibilités d'adaptation et de rebond
- Déterminer ses aspirations et les confronter au réel pour valider leur caractère réaliste et réalisable
- Formuler son projet de renouvellement / rebond professionnel et s'y préparer
- Identifier les formations et dispositifs permettant la concrétisation du projet

#### 3. Phase de conclusion

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

### Taux de satisfaction de nos bénéficiaires\*

Organisation



Contenu & déroulé



Qualité du Conseiller



## 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