

Déroulé de l'accompagnement

OBJECTIFS ■

- Analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations,
- Définir un projet professionnel comprenant éventuellement un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

PUBLIC ■

Toute personne de plus de 16 ans, salariée ou non pouvant justifier d'une expérience professionnelle et/ou personnelle suffisante la réalisation d'un bilan.

ETAPES ET CONTENU ■

Étape 1 : CONTRACTUALISATION (2h) (R 6313-4 1°)

Confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, analyse de la demande et des attentes, présentation de la démarche et définition des objectifs, informations sur le déroulement du bilan, les méthodes et techniques mises en oeuvre.

Étape 2 : INVESTIGATION (18h) (R 6313-4- 2°)

1. Bilan personnel et questionnaires sur les centres d'intérêts professionnels

- Analyse du parcours personnel et professionnel,
- Exploration des valeurs, des freins et motivations, de la personnalité,
- Echanges sur la notion d'équilibre de vie.

2. Analyse métier /marché et recherches documentaires

- Exploration des évolutions professionnelle possibles,
- Analyse des compétences et de leur transversalité
- Définition des projets principal et secondaire, de la matrice FFOM et du plan d'action.

Étape 3 : CONCLUSION (4h) (R 6313-4 3°)

- Remise d'une synthèse écrite reprenant le projet, les compétences acquises et celles transférables pour le projet, les axes de progrès et le plan d'actions.
- Cette phase de conclusions va permettre au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, et de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi* avec le prestataire de bilan de compétences.

* Comme le prévoit la Loi, un entretien de suivi est proposé 6 mois à un an après la fin du bilan de compétence.

PREREQUIS ■

- Il n'y a pas de pré-requis pour réaliser un bilan de compétences.
- Disposer cependant de moyens de communication numérique nécessaires à l'accompagnement « en ligne » à savoir :
 - Ordinateur avec camera et micro
 - Connexion internet permettant l'usage de la vidéo
 - Imprimante et scanner (facultatif)

DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT ■

Forfait de 24 heures d'accompagnement pour le parcours complet.

TARIF ET FINANCEMENTS

1900 € pour le forfait de 24 heures. TVA non applicable (Art. 293.B CGI).
Financement selon situation du demandeur : Etat, région, OPCO, CPF, autofinancement.

LIEU ET HORAIRES DE LA FORMATION ■

Exclusivement en distanciel, sur le lieu de travail du candidat, à son domicile ou tout autre lieu permettant un échange de qualité. Calendrier et planning à déterminer lors du premier entretien.

CONDITIONS D'ACCES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ■

Facilité d'accès à la formation grâce au distanciel complet.
Utilisation de police et de couleurs tenant compte des syndromes « dys » et du daltonisme
Possibilité d'accompagnement individuel personnalisé pour les personnes titulaires d'une RQTH (sur demande à l'issue de l'entretien de positionnement).

ACCOMPAGNANT – DEONTOLOGIE-CONFIDENTIALITE ■

Les Bilan de Compétences est mis en œuvre par des professionnels qualifiés.
Toute communication du bilan de compétence est soumise à l'accord préalable du salarié.
Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé.
Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou dans le cadre du congé de reclassement, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire.
Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

RAPPEL DU CADRE LEGAL ■

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail.

Le bilan permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel comprenant éventuellement un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.