

Fiche programme

Bilan de compétence

Objectifs

Permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations

Guider le bénéficiaire à travers une démarche structurée et personnalisée, facilitant une meilleure compréhension de ses compétences et de ses aspirations professionnelles

Aider le bénéficiaire à définir un projet professionnel et, le cas échéant, une évolution de carrière ou un projet de formation

Public visé

Tout salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant souhaitant faire le point sur ses compétences et son projet professionnel.

Prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation. Toutefois un entretien préalable avec le référent pédagogique est réalisé afin, d'analyser la demande, de vérifier de la pertinence de réaliser un bilan de compétences

Durée

Jusqu'à 24h réparties sur 3 mois. Le bilan de compétences se fait sur RDV.

Programme

Phase Préliminaire (4 heures)

- Confirmation de l'engagement : Analyse de la demande du bénéficiaire et vérification de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
- Présentation de la démarche : Exposition des objectifs et des étapes du bilan.
- Conditions de déroulement : Informations sur les modalités pratiques et les méthodes utilisées.

Phase d'Investigation (16 heures)

Analyse personnelle

- Parcours professionnel et personnel : Exploration des expériences passées, des valeurs et des motivations.
- Identification des compétences : Évaluation des compétences acquises, des ressources mobilisables et savoir être

Exploration des opportunités

- Analyse du marché de l'emploi : Recherche sur les métiers et les secteurs d'activité en lien avec le projet du bénéficiaire.
- Définition du projet : Élaboration d'un projet professionnel principal et secondaire, et un plan d'action.
- Construction d'un plan d'action personnalisé

Phase de Conclusion (4 heures)

- Remise d'une synthèse écrite : Fourniture d'un document récapitulatif des résultats, des compétences transférables et des axes de progrès.
- Appropriation des résultats : Discussion sur les conclusions et les implications pour le projet professionnel.
- Planification des étapes : Élaboration des principales modalités et étapes pour la réalisation des projets identifiés.

Modalités pédagogiques

Rdv en présentiel, distanciel, mixte

Le bilan de compétence demande un investissement personnel. Du temps de travail est à prévoir entre chaque rdv.

Pas d'évaluation. A la fin du bilan, attribution d'une attestation et d'un document de synthèse pouvant appuyer vos démarches futures

Modalités d'évaluation

Évaluation régulière au cours de l'accompagnement

Questionnaire de satisfaction

6 mois après le bilan, il est prévu un entretien court pour connaître les suites données du bilan : évolution professionnelle, parcours de formation, effets psychologiques (estime de soi, dynamique personnelle...).

Fiche programme

Bilan de compétence

Tarif

1 950 € pour 24h.

Le coût du bilan de compétences peut être pris en charge par plusieurs financeurs potentiels en fonction de votre situation (OPCO, le CPF, France Travail, ...).

Contact : 0590 87 41 20 / idsn@fore.fr

**Accessibilité aux personnes
en situation de handicap.**
Référént : Michella ROSAMONT

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement 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 donc 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 et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Il n'y a pas de pré-requis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, 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.

CADRE ET ETHIQUE PROFESSIONNELLES

Transparence de la démarche

Informé en amont des étapes, du coût et de la méthodologie de la prestation.

La posture et les principes déontologiques de l'accompagnement sont :

- le volontariat de la démarche pour le candidat, la confidentialité et l'écoute active
- le respect du rythme du candidat, l'objectivité, la neutralité.

DEONTOLOGIE ET CONFIDENTIALITE

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.

Chaque intervenant de FORE est soumis à un devoir de confidentialité dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

La prestation Bilan de compétences est encadrée par la loi. Le consultant est soumis au secret professionnel. Aucune information ne sera transmise sans votre accord.