

Programme Bilan de compétences – Formule 24h

Objectifs : Ce bilan vous permet de faire le point sur votre savoir être, vos compétences personnelles et professionnelles, vos motivations, de découvrir les différents domaines d'activité, de travailler les pistes de projets, de s'assurer de la faisabilité du projet et de définir le plan d'action pour le réaliser.

Public concerné : Salariés du secteur privé ou public, demandeurs d'emploi, entrepreneurs, **ayant un fort besoin d'accompagnement sur l'identification d'un projet en adéquation avec leur profil, et/ou un projet de reconversion important**. Un entretien préalable obligatoire permettra de déterminer si ce programme est le plus adapté au besoin du bénéficiaire.

Durée : 24h au total : 12h en présentiel sur 5 séances + 12h de travail personnel. Durée indicative : sur 12 semaines.

Une adaptation de la formation pourra être réalisée selon les besoins spécifiques du bénéficiaire, sur devis.

Modalités et moyens pédagogiques : Accompagnement individuel en présentiel - Utilisation d'un livret pédagogique - tests de personnalité – remise d'une synthèse finale. Selon le cadre réglementaire détaillé en page suivante.

La formation pourra être réalisée à distance sur Zoom, sur demande du bénéficiaire.

Modalités d'accès : Après entretien préalable, la durée entre la demande du bénéficiaire et le début de la formation est de 14 jours au minimum (délai de rétractation).

Evaluation/Sanction de la formation : Entretien préalable - tests de personnalité – Livret pédagogique de suivi – Remise d'une synthèse – Remise d'une attestation de formation - évaluation satisfaction à chaud – Evaluation de la mise en œuvre à froid (à 2 mois après bilan) – Entretien de suivi (à 6 mois après bilan)

Lieu : Ecole LOHANDA – Massy (91)

Accessibilité personnes en situation de handicap : Veuillez nous contacter, nous analyserons avec vous vos besoins et vous proposerons des solutions adaptées à votre situation.

Déroulé : 4 séances de 2h30 + 1 séance de 2h réparties sur 12 semaines environ. Travail personnel intersession estimé à 12 heures.

Détail des séances (durée estimative) :

En orange : travail personnel

En bleu : séances en synchrone

Phase préliminaire :

- Intersession (2h) :
 - Contextualisation : objectifs, situation actuelle
 - Parcours de vie
- Séance 1 (2h30) :
 - Travail sur la connaissance de soi, l'environnement de la personne, causes et objectifs du bilan
 - Analyse approfondie du parcours professionnel

Phase d'investigation :

- Intersession (3h) :
 - Leviers de motivation
 - Tests et bilan d'image
 - Valeurs, intérêts personnels et professionnels
- Séance 2 (2h30) :
 - Analyse approfondie des motivations
 - Restitution approfondie des tests et bilan d'image
 - Analyse des valeurs, intérêts professionnels et personnels
- Intersession (4h) :
 - Description du parcours professionnel et des compétences associées
 - Réalisation d'enquêtes métiers
 - Recherches personnelles : formations et marché de l'emploi
- Séance 3 (2h30) :
 - Etude approfondie des compétences
 - Etude des différentes pistes de projets
 - Etude des besoins en formation
 - Analyse du marché de l'emploi ou du secteur d'activité

Phase de conclusion :

- Intersession (3h) :
 - Construction de pistes de projet (principal et alternatif)
 - Construction du plan d'action
- Séance 4 (2h30) :
 - Réflexions et validation de projet (faisabilité, réalisme, alignement)
 - Réflexions et validation du plan d'action

- Séance 5 (2h) :
 - Bilan du parcours, lecture et restitution de la synthèse
 - Planification du rendez-vous post bilan à 6 mois après la fin du bilan

Cadre Réglementaire Bilan de compétences

Articles L. 6313-1, L. 6313-10 et R. 6322-32 à R. 6322-50 du Code du Travail

Définition et objectif :

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Réglementation en vigueur :

Les bilans de compétences ont été institués par la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35). Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel ou via le plan de développement des compétences.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant.

Article L6313-4 :

- Ajout d'une durée légale maximum de 24h
- Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail :

- Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits ;
- Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ;
- Il doit exister au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.
- Les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels.
- Les documents sont détruits en fin de bilan (hors exceptions prévues)

Modalités

Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes :

1. **Une phase préliminaire**, qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

2. **Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- un regard croisé sur le projet du salarié peut être mis en œuvre en fonction du déroulé et des besoins sur le projet

3. **Une phase de conclusion** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permettra au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé trois à six mois après la fin du bilan de compétences. Toute communication du dit document est subordonné à l'accord du salarié.