

Bilan de compétences

Un professionnel diplômé en Ressources Humaines, coach certifié ayant une formation et une expérience dans la conduite du changement.

Contact : Laurence Courtade – responsable de l'organisme – 05.58.46.54.59

Le bilan de compétences permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il a pour but :

- de faire le point sur vos expériences personnelles et professionnelles,
- de repérer et évaluer vos acquis, de déceler vos potentialités,
- de mieux identifier vos savoirs, vos compétences, vos aptitudes,
- d'être accompagné pour traverser une période d'incertitude, de transition,
- de construire un projet professionnel et personnel.

Le public formé : Aucun prérequis n'est nécessaire.

Tous les salariés (CDD, CDI, intérimaires, les demandeurs d'emploi, les professionnels indépendants peuvent en bénéficier.

1. Bilan de compétences sous la forme d'un congé individuel de formation dans le cas d'un CDI. Sur le temps de travail ou hors temps de travail

Le salarié doit répondre à certaines conditions d'ancienneté (5 ans dont 12 mois dans l'entreprise), il ne peut refaire un bilan que 5 ans après un précédent congé et il faut faire parvenir les demandes au moins 60 jours avant la date prévue. La durée du congé correspond à la durée de l'action de bilan de compétences, dans une limite maximum de 24 heures par action. Le salarié a la possibilité d'effectuer un bilan de compétences hors temps de travail dans les mêmes conditions. L'organisme paritaire agréé au titre du CIF peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais. Dans ce cas, l'autorisation d'absence n'est pas nécessaire.

2. Pour les salariés ou anciens salariés sous contrat à durée déterminée

Le bilan de compétences est ouvert s'ils justifient de 24 mois consécutifs ou non d'activité salariale, chez un ou plusieurs employeurs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

3. Le bilan de compétences pris en charge par le plan de formation de l'entreprise

Le bilan est proposé par l'employeur et ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Les dépenses engagées - la prestation proprement dite et la rémunération des salariés - sont prises en charge sur le budget de formation de l'employeur.

Les résultats et la synthèse sont adressés au salarié. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

4. Le bilan pris en charge par le CPF

Le bilan de compétences peut également être financé grâce aux heures cumulées au titre du CPF (Compte Personnel de Formation). Il est maintenant également accessible aux demandeurs d'emploi ainsi qu'à tous les titulaires d'un compte CPF.

Méthodologie générale et outils de la démarche bilan

Durée : 24 heures réparties sur 6 à 9 séances dont 8 heures de travail personnel.

➤ 1ère phase : Préliminaire

- Entretien de contractualisation :
 - ✓ confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
 - ✓ information sur les conditions de déroulement du bilan ainsi que sur les méthodes techniques mises en œuvre.

- Exploration personnelle :
 - ✓ bilan personnel : remise du livret d'autoévaluation, appréhension des valeurs, centres d'intérêts, aspiration et facteurs déterminant la motivation.
 - ✓ test de l'ennéagramme :
 - analyse de sa typologie de caractère, de son potentiel et de ses freins.
 - pistes de progression pour dépasser ses blocages.

➤ 2ème phase : Investigation

- Exploration professionnelle :
 - ✓ Le bilan professionnel : remise du livret d'autoévaluation professionnelle :
 - évaluation des connaissances générales et professionnelles, des savoir-faire et aptitudes.
 - prise de conscience des freins, des carences.
 - pistes d'amélioration.
 - compétences à transférer.
 - ✓ Détection des ressources et potentialités inexploitées :
 - test des familles d'habiletés.

- Le projet professionnel : remise du livret « le projet » :
 - ✓ Emergence de solutions créatives.
 - ✓ Hiérarchie des critères de choix.
 - ✓ Mise à jour de plusieurs pistes possibles.

➤ 3ème phase : Conclusion et suivi

- Mise à jour de plusieurs pistes possibles :
 - ✓ Enquêtes terrain : rencontre de professionnels, mise en contact avec un réseau de partenaires (institutionnels, entreprises, organismes de formation ...).
 - ✓ Entretien de validation des pistes et estimation des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet et le cas échéant d'un besoin de formation.
 - ✓ Mise en place de plans d'actions à court, moyen et long terme en tenant compte des éventuels obstacles et plans B et C à défaut.

Bilan de compétences

- Entretien final : remise du livret de synthèse (20 pages minimum) commenté.
- Suivi post-bilan : deux entretiens de coaching à la demande (inclus dans le forfait bilan) d'aide à la mise en place du projet (dossier de demande de financement, recherche de formation, aide à l'élaboration du curriculum vitae et de la lettre de motivation, préparation aux entretiens ...).

HABILITATIONS :

FONGECIF/FAFSEA/UNIFORMATION/UNIFAF

Devis personnalisé sur demande.

Contact : Laurence Courtade – Téléphone : 05.58.46.54.59

Horaires adaptés facilitant la réalisation du bilan hors temps de travail.

L'organisme de formation informe formellement les stagiaires de la possibilité de contacter AFNOR Certification pour signaler tout manquement à l'une des exigences du décret du 30 juin 2015 par courrier, mail ou via AFNOR Pro Contact. (<https://procontact.afnor.org>).