

<p>Intervenante Consultante confirmée, certifiée en accompagnement/coaching, 20 ans d'expérience en RH</p> <p>Durée 24 heures dont 16 heures d'entretien et 8 heures de travail personnel</p> <p>Participants Accompagnement individuel</p> <p>Lieu Formation à distance, par visioconférence via l'outil zoom</p> <p>Moyens Outil de visioconférence Zoom, plateforme Parcoureo, outils et tests d'exploration, documents de travail.</p> <p>Tarif 1600€</p> <p>Sanction de la formation Attestation de fin d'accompagnement</p> <p>Modalités d'évaluation Document de synthèse et plan d'action</p> <p>Modalités d'accès RDV d'information gratuit et sans engagement afin de valider l'adéquation entre votre demande et l'accompagnement proposé. Celui-ci pourra être adapté à vos besoins.</p> <p>Délais d'accès Le planning de l'accompagnement est sur mesure, en fonction de vos possibilités et de nos disponibilités. 15 jours minimum dans le cadre du CPF.</p> <p>Accessibilité Notre formation est accessible aux personnes à mobilité réduite. Contactez-nous en cas de besoins spécifiques pour que nous étudions ensemble les modalités les plus adaptées.</p>	<p>Objectifs du bilan de compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations Définir son ou ses projets professionnels et les moyens nécessaires à sa ou leur mise en œuvre (formation, VAE...) Déterminer une feuille de route pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels 	
	<p>Méthodes pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> Entretiens Réalisation de tests/analyse Travail personnel/recherches Enquêtes métier 	<p>Public concerné Toute personne active : salarié (privé ou public) ou demandeur d'emploi</p>
	<p>Conditions d'accès</p> <ul style="list-style-type: none"> Engagement volontaire et autonome du bénéficiaire Pas de prérequis attendu 	<p>Financements possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> Compte personnel de formation (CPF), Plan de formation Dans le cadre d'un congé de reclassement
	<p>Nos engagements</p> <ul style="list-style-type: none"> Confidentialité, neutralité, respect du consentement Bienveillance, écoute et disponibilité Adaptation à vos impératifs horaires (journée – soir – samedi...) 	
	<p>Contenu pédagogique</p>	
<p>PHASE 1 – PHASE PRELIMINAIRE (3 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnostic des besoins et des attentes du bénéficiaire au vu de sa situation actuelle Bilan de parcours personnel et professionnel Présentation du déroulement et des outils ainsi que des règles déontologiques en vigueur Confirmation de l'engagement et définition conjointe de la formule, des objectifs et des modalités de l'accompagnement 		
<p>PHASE 2 – PHASE INVESTIGATION (17 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> Réflexion sur la personnalité, les centres d'intérêts et les motivations du bénéficiaire Tests et analyse des intérêts professionnels (RIASEC, TRICAM) Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles développées et travail sur les compétences transférables (portefeuille de compétences) Etude des possibilités d'évolution professionnelle et recherche des premières pistes d'orientation potentielle Démarches et recherches en vue d'évaluer ces pistes et les approfondir, par le biais de recherches documentaires et d'enquêtes-métier Elaboration d'un ou plusieurs projets professionnels potentiels et vérification de leur faisabilité 		
<p>PHASE 3 – PHASE CONCLUSION (4 heures)</p> <ul style="list-style-type: none"> Formalisation du ou des projets professionnels retenus : conditions, moyens (formation...) Détermination d'un plan d'action pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation par l'intermédiaire du document de synthèse et co-validation de celui-ci Proposition d'un entretien de suivi, 6 mois après le terme de l'accompagnement 		

Art. L. 6313-1.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- « 1° Les actions de formation ;
- « 2° Les bilans de compétences ;
- « 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- « 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article R6313-4

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) 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.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention