

OBJECTIFS :

Le bilan de compétences est un moment privilégié dont les objectifs sont de prendre de la hauteur et de faire les bons choix :

A l'issue de son bilan de compétences, le bénéficiaire sera capable de :

- ✓ Mieux se connaître et prendre conscience de ses forces et faiblesses
- ✓ Identifier ses aspirations (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité)
- ✓ Analyser ses compétences (ses ressources, ses savoirs, ses savoir-faire et savoir être, sa valeur ajoutée)
- ✓ Définir un projet professionnel réaliste et un plan d'action approprié

Réaliser un bilan de compétences représente une démarche engageante dans laquelle on a besoin de se sentir compris, guidé, soutenu, et d'être en confiance.

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT MIS EN ŒUVRE :

Nous vous proposons :

- Des **solutions modulables** qui vont tenir compte de votre contexte et de vos objectifs, pouvant aller du bilan conventionnel jusqu'à un accompagnement étendu, dans le cadre, par exemple, de la préparation aux entretiens de recrutement.
- Des **outils et des tests** pour mieux se connaître et identifier ses « soft skills » au travers notamment de vos modes de fonctionnement et de l'intelligence émotionnelle.
- Des **méthodes pédagogiques centrées sur le développement personnel** – se révéler et savoir se mettre en valeur.
- Un **accompagnement personnalisé** par des consultants
 - ayant une double expérience - pratiques des ressources humaines et connaissances du secteur industriel,
 - et dont l'objectif est de construire un accompagnement sur mesure, loin des méthodes formatées, en pratiquant une écoute active et bienveillante.
- Une approche originale offrant la possibilité de réaliser des **coachings croisés** auprès de deux consultant(e)s intervenant auprès d'une même personne réalisant un bilan de compétences apportant des points de vue différents en fonction des thématiques.
- Une **facilitation des démarches administratives** de financement pour vous informer sur les différentes possibilités et leur mise en œuvre (à savoir notamment : le bilan de compétences peut être financé à 100% via le CPF).

Moyens techniques : Salle équipée d'un ensemble multimédia – Paperboard – ou via visioconférence.

Moyens d'encadrement : Formateurs et consultants en développement des compétences en entreprises.

DEROULEMENT EN 3 PHASES :

Le déroulement du bilan de compétences est décomposé en trois phases.
La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire à l'issue de l'entretien préliminaire.

Entretien préliminaire :

- Analyse de la demande, des objectifs, du contexte
- Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan
- Elaboration d'une fiche de recueil des besoins à l'issue de l'entretien

1. Dresser avec vous un état des lieux :

- Votre parcours (votre capital professionnel)
- Votre personnalité
- Vos forces, vos faiblesses et votre contexte, tels que vous les percevez
- Conclusion de la phase de bilan

2. Phase d'investigation et d'analyse - Test de personnalité, aptitudes, orientations :

- Vos attitudes professionnelles
- Auto-évaluation de vos talents et regards croisés avec votre entourage
- Identification et priorisation de vos axes d'amélioration
- Vos centres d'intérêts professionnels
- Exploration de vos valeurs, envies, motivations, et réflexion autour des équilibres de vie

3. Phase de synthèse et d'orientations :

- Synthèse et appropriation des résultats détaillés des phases d'investigation
- Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action
- Définition des modalités et étapes du ou des projets professionnels et suites envisagées
- Accompagnement dans la mise en œuvre du projet retenu

MOYENS PERMETTANT LE SUIVI ET L'APPRECIATION DES RESULTATS :

Suivi de l'exécution

- ✓ Feuille de présence élargée par le bénéficiaire et le consultant à chaque session
- ✓ Calendrier prévisionnel des séances défini à la suite de l'entretien préliminaire

Moyen d'évaluation et appréciation des résultats

- ✓ Evaluation orale régulière à la fin des sessions
- ✓ Entretien de suivi 3 à 6 mois à la suite du bilan de compétences
- ✓ Bilans de satisfaction du bénéficiaire à froid et à chaud
- ✓ Formalisation et synthèse du bilan de compétences

MODALITES ET DELAIS D'ACCES :

Distanciel et présentiel permettant une flexibilité totale. Le planning des rendez-vous est réalisé en concertation avec le consultant et tient compte de vos préférences et de vos disponibilités ainsi que celles du consultant (on peut notamment intégrer des sessions en dehors des heures de travail). Le délai d'accès aux actions, tient compte de différentes formalités afin d'être accessible dans un temps minimum de trois semaines avant le début de l'action.

CONTACT PAPEST :

Suivi administratif

Eléonore LAZARIN

contact@papest.fr ou 03.29.63.66.26

20 Rue Gérard d'Alsace – 88400 GERARDMER



Accessibilité et accompagnement personnalisés et adaptés pour les personnes en situation de handicap ou rencontrant une difficulté particulière.

Merci de nous signaler si l'un de vos salariés est concerné par une difficulté ou un handicap.

PUBLIC VISE :

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics :

un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise. Il peut résulter d'une démarche individuelle ou de l'initiative d'un responsable des ressources humaines, ou d'un responsable de service, dans le cadre d'une mobilité interne.

Ce sont autant de circonstances pour lesquelles le bilan de compétences est l'outil totalement adapté permettant à chacune/chacun de faire un « arrêt sur image » et se projeter vers un avenir professionnel correspondant à ses souhaits et capacités.

Cette action individuelle s'adresse à toute personne souhaitant : Piloter sa carrière, conforter ses choix, évoluer, se réorienter, passer un cap, développer son employabilité, sécuriser son parcours, développer sa satisfaction au travail, équilibrer sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

PREREQUIS : Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis.

DUREE DE LA DEMARCHE : En fonction de l'entretien préliminaire, de 8 à 12 semaines :

- 20 heures dont 6 heures minimum de travail individuel entre les entretiens, soit 7 entretiens avec le consultant. Au total, le bilan se déroulera sur une durée d'environ 8 semaines.
- 24 heures dont 6 heures minimum de travail individuel entre les entretiens, soit 9 entretiens avec le consultant. Au total le bilan sera sur une durée d'environ 10 à 12 semaines. Auquel se rajoute un entretien de suivi 3 à 6 mois après la fin du bilan.

BILAN DE COMPETENCES

FORMULE « L'ESSENTIEL » 20 heures dont 7 entretiens individuels

2000 € TTC

- Etat des lieux du parcours professionnel et personnel
- Définir son projet professionnel (orientation/reconversion)
- Approfondir l'évaluation de ses atouts et ses axes de progrès pour mieux les présenter et les valoriser
- Formaliser, valider le projet et définir le plan d'actions

Outils : Analyse de profil ARC EN CIEL DISC (comportements et motivations)

Travail individuel entre les entretiens :

- Réfléchir sur des points particuliers
- Mener des recherches pour recueillir des informations
- S'approprier, à tête reposée, des points relevés lors des échanges avec le consultant

Durée : 20H au total + un entretien de suivi 3 à 6 mois après la clôture du bilan de compétences

FORMULE « L'INTEGRAL » 24 heures dont 9 entretiens individuels

2500 € TTC

- Etat des lieux du parcours professionnel et personnel
 - Définir son projet professionnel (orientation/reconversion)
 - Approfondir l'évaluation de ses atouts et ses axes de progrès pour mieux les présenter et les valoriser
 - Valider/formaliser le projet et définir le plan d'actions
 - Organiser ses démarches, s'entraîner à se présenter, piloter son plan d'actions
- Outils : Analyse de profil ARC EN CIEL DISC (comportements et motivations) et de vos compétences en intelligence émotionnelle

Travail individuel entre les entretiens

- Réfléchir sur des points particuliers
- Mener des recherches pour recueillir des informations
- S'approprier, à tête reposée, des points relevés lors des échanges avec le consultant
- Engager et mener les démarches prioritaires du plan d'actions

Durée : 24H au total + un entretien de suivi 3 à 6 mois après la clôture du bilan de compétences.

Cadre légal et réglementaire

Bilan de compétences

Les dispositions légales concernant le bilan de compétences visent à offrir aux bénéficiaires un service qualitatif et complet, mais également une forme de protection pour que le bilan soit réalisé à leur bénéfice.

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 R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

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.

Article R.6322-36

Cet article précise le caractère totalement individuel du bilan de compétences. Les résultats des tests et analyses menés pendant le bilan ne seront adressés qu'au bénéficiaire, même si la passation des tests peut parfois se faire de manière collective (dans une même salle, chacun sur son support). Le but est de respecter l'anonymat du bénéficiaire et de garantir le caractère confidentiel des informations échangées.

Article R.6322-37

Lors de la phase de conclusion, un document de synthèse est remis au bénéficiaire. Il a été réalisé par le praticien bilan de compétences sur la base des notes prises pendant le bilan. La rédaction et la remise de ce document au bénéficiaire est obligatoire.

Article R.6322-38

Cet article précise quel doit être le contenu du document de synthèse :

- Les circonstances du bilan : contexte dans lequel celui-ci a été réalisé (introduction)
- Les compétences et aptitudes remarquées pendant la phase d'investigation, et les conclusions qui en découlent
- Les étapes qui vont permettre au bénéficiaire de réaliser son projet professionnel.

Article R.6322-39

L'organisme, prestataire, est obligé de réaliser ce document et en est pleinement responsable. Le bénéficiaire peut réaliser des observations et demander des amendements à la synthèse.

Loi n° 2007-209

Une réforme opérée en 2007 a permis de donner aux agents publics la possibilité d'accéder aux dispositifs de formation et de bilan de compétences dont bénéficiaient jusque-là les salariés du privé. Il s'agit de faire profiter les fonctionnaires de services leur permettant d'évoluer de manière satisfaisante et épanouissante tout au long de leur carrière.

Article L6313-10 du code du travail

Cet article du code du travail régit les dispositions dans lesquelles le bilan de compétences doit être réalisé. Celui-ci doit servir principalement à envisager un projet de formation ou de renouvellement professionnel.

Le refus d'un salarié de participer à un bilan de compétences ne constitue pas un motif de licenciement et ne peut être qualifié de faute professionnelle.

Il n'est pas possible de contraindre une personne qui ne le désire pas à participer à un bilan de compétences. Enfin, cet article précise le caractère confidentiel du bilan dont les conclusions ne sont remises qu'au bénéficiaire.

Articles 226-13 et 226-14 du code pénal

Ces deux articles du code pénal régissent les obligations des personnes réalisant les bilans de compétences. Ils reviennent sur le fait que les conclusions restent confidentielles et partagées uniquement avec le bénéficiaire.