

Bilan de Compétences

Nombre de bénéficiaires en début et fin d'accompagnement : 1/1


Taux de satisfaction : a venir


Objectifs du bilan de compétences :

Le bilan de compétences est un processus qui permet à une personne de faire le point sur ses compétences, ses intérêts professionnels et ses aspirations, afin de définir un projet professionnel cohérent et réaliste.


Les objectifs d'un bilan de compétences peuvent être les suivants :

- Faire le point sur ses compétences et ses connaissances : faire l'inventaire de ses acquis, de ses expériences et de ses connaissances.
- Identifier ses centres d'intérêt professionnels
- Définir un projet professionnel, en prenant en compte les compétences, les intérêts et les contraintes de la personne.
- Mettre en place un plan d'action pour la réalisation du projet professionnel, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir
- Favoriser la mobilité professionnelle : identifier des métiers ou des secteurs d'activité compatibles avec les compétences et les aspirations de la personne, favorisant ainsi la mobilité professionnelle.

 37 Chem. des Aulnes
88100 Sainte-Marguerite

 06 12 30 07 09

 cp.qualityconsulting@gmail.com

 www.cp-qualityconsulting.fr

Durée :
24h réparti en moyenne sur 8 séances (inclut 2h de rédaction de rapport)

Modalités et délais d'accès

Sur le site www.cp-qualityconsulting.fr vous trouverez le bouton

« Télécharger un bulletin d'inscription »

1er rendez-vous gratuit de présentation de la démarche sous une semaine maximum

Démarrage du bilan sous une quinzaine de jours

Tarif :

1950€ - Financement via CPF en cours d'accréditation

Méthodes mobilisées

- ✓ Les différents tests nous permettent de ressortir certains traits de personnalité ou/et sources de motivations et intérêts professionnels
- ✓ Outils de développement personnel (Sylvothérapie, EFT)
- ✓ Ordinateur mis à disposition,
- ✓ Document de synthèse.
- ✓ Suivi à 3 mois et à 6 mois.

TOUS PUBLIC.

Personnes en situation de handicap : CP Quality Consulting étudie toutes les situations particulières des personnes souhaitant s'inscrire afin de faciliter leur participation.

Intervenante

Céline PARTAGE, formatrice depuis 2017 et praticienne en développement personnel depuis 2021

Bilan de Compétences

Cadre légal du bilan de compétences

Les premières dispositions légales concernant le bilan de compétences datent de 1991. Elles 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 R.6322-35

Cet article de loi précise la manière dont le bilan doit se dérouler, quel que soit l'organisme choisi. Il vise à apporter la même qualité de service à tout bénéficiaire d'un bilan de compétences.

Le bilan comporte trois étapes distinctes obligatoires

Phase préliminaire :

- Validation du consentement du bénéficiaire (H/F). Le praticien bilan de compétences s'assure qu'il est prêt à s'y engager.
- Recueil des besoins et analyse rapide
- Présentation des méthodes utilisées et du déroulement du bilan

Phase d'investigation :

- Analyse des intérêts du bénéficiaire, de ses possibilités professionnelles, de ses compétences et de ses connaissances. Le but est d'accéder à un projet professionnel en cohérence avec ces aptitudes et attraits

Phase de conclusion :

- Clôture du bilan de compétences : présentation des résultats au salarié, avec notamment un plan d'action (avec étapes de mise en œuvre) pour la réalisation de son projet. C'est l'occasion de présenter des formations adaptées ou des facteurs directs au sein de l'entreprise

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

Bilan de Compétences

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 : 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.