

PROGRAMME DU BILAN DE COMPÉTENCES

Objectifs de la formation	Contact
<p>Le stagiaire sera capable de :</p> <ul style="list-style-type: none">Analyser ses compétences professionnelles et personnellesDéterminer, ses aptitudes et ses motivationsConstruire un projet professionnel réalisable et réaliste	<p>Blandine Mansion blandine@bmcoaching.fr +33 (0)6 58 23 67 16</p>
Public	Tarif net
Femmes ETAM & cadres	2 359 € net
Prérequis	Durée
Ce bilan ne nécessite aucun prérequis	22h 15h face à face 7h de travaux personnels
Contenu	
<p>1. Phase préliminaire</p> <ul style="list-style-type: none"><u>Découverte croisée</u> Analyse de la demande et du besoin Définition des objectifs<u>Formalisation du parcours</u> Etablissement d'un calendrier de rendez-vous. Elaboration du contrat Signature de la charte de confidentialité et déontologique <p>2. Phase d'investigation</p> <ul style="list-style-type: none"><u>Bilan personnel</u> Analyse des caractéristiques personnelles, valeurs et motivations. Evaluation des aptitudes et préférences. Exploration des potentiels et des axes de développements. Inventaire des atouts et des pistes de progrès.<u>Bilan professionnel</u> Diagnostic de carrière Elaboration d'une cartographie des compétences Appropriation des compétences acquises Identification des compétences transversales et transférables	

- Etude de faisabilité

Définition des hypothèses d'évolution professionnelle
Identification des compétences mobilisables adaptées aux projets
Identification des écarts à combler
Recherche de formation

3. Phase de conclusion

- Formalisation des hypothèses

Formalisation des projets d'évolution ou de formation
Recherche de leviers de réussite
Identification des freins à la réussite

- Détermination d'un plan d'action

Création d'un plan d'actions réaliste et réalisable
Détermination d'un agenda de mise en œuvre
Mise en place d'une méthodologie adaptée

- Bilan de l'accompagnement

Remise de synthèse
Evaluation de la prestation

Suivi et évaluation

Bilan en face à face ou en visio
Evaluation du déroulement de la méthodologie à chaque fin de phase

Méthode pédagogique, active et participative

Entretiens face à face ou en visio
Travaux à distance
Techniques de coaching
La roue de la vie / Choice map / Compelling Why

Modalités et délais d'accès

Accompagnement individuel
Réponse sous 48h
11 jours ouvrés pour déclencher la prestation

Conditions d'accueil des personnes en situation de handicap

La prestation est accessible aux personnes en situation de handicap, en partenariat avec l'AGEFIPH
Merci de contacter Blandine Mansion pour toutes questions : blandine@bmcoaching.fr-33(0)6 58 23 67 16

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Article L. 900-2 Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles 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. Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de vos expériences personnelles et professionnelles;
- de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale ;
- de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes ... ;
- de déceler vos potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux vos ressources personnelles ;
- d'organiser vos priorités professionnelles;
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière.

Article L. 900-4-1 Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnerez lors du bilan de compétences. Il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'à vous-même, qui en êtes l'unique propriétaire.

Déontologie et confidentialité

Un organisme de formation classique peut être prestataire de bilans de compétences s'il dispose d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation des bilans. Il doit respecter certaines règles :

- le consentement du bénéficiaire,
- le respect du secret professionnel,
- le respect de la vie privée,
- l'accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- la destruction des documents à l'issue du bilan.

Si le bilan est réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, la démarche reste personnelle et l'employeur n'en sera aucunement informé. Si le bilan est tripartite c'est-à-dire réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, cette dernière accompagne la démarche qui restera toutefois confidentielle. Ainsi, le prestataire ne peut pas communiquer les résultats détaillés et le document de synthèse à l'employeur sans l'accord du bénéficiaire. Non conservation des données personnelles. Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi.