

Bilan de compétences adapté



Public

Toute personne souhaitant être accompagnée dans une démarche d'évolution ou de reconversion professionnelle



Tarif

1800€ net de TVA



Durée

Forfait horaire entre 20h (minimum) et 24h (durée légale maximum) avec 8 rendez-vous (minimum) de 2h30 tous les 15 jours.

DESCRIPTIF DE LA PRESTATION

Le bilan de compétences représente aujourd'hui un enjeu majeur dans la poursuite ou le renouveau d'une carrière professionnelle.

En effet, dans un contexte de transformation des activités professionnelles ou des conditions de réalisation du travail, il est aisé de se sentir dépassé par la situation, ressentir une perte de ses repères, questionner le sens de son travail ou son avenir professionnel plus largement.

Aussi, par l'analyse scrupuleuse de votre profil personnel et professionnel, le bilan de compétences vise à répondre à ce sentiment de gêne qui viendrait entraver votre épanouissement professionnel, en définissant de nouveaux objectifs à atteindre, via un travail réflexif accompagné.

OBJECTIFS DE LA PRESTATION

- 1 Prendre du recul sur son parcours professionnel et valoriser son potentiel
- 2 Créer un regard nouveau sur soi et définir de nouveaux objectifs
- 3 Identifier un ou plusieurs projets professionnels cohérents avec le profil observé
- 4 Préparer à la mise en œuvre des réflexions pour concrétiser le(s) projet(s)

Pré-requis

Maitrise de la langue française.

Besoins spécifiques

Vous êtes en situation de handicap et vous avez besoin d'aménagements spécifiques (matériel et/pédagogique)

Nous vous remercions de nous informer en amont afin de mettre en œuvre les adaptations nécessaires.

Modalités

D'accès au bilan :

- Tout souhait de réaliser un bilan de compétences sera étudié et validé via la réalisation d'un entretien pédagogique dont l'objectif sera d'observer la pertinence de la prestation au regard de la demande initiale.
- Après accord pour la mise en œuvre d'un bilan de compétence, un délai d'un mois est nécessaire avant le début de l'accompagnement.

De réalisation :

- Présentiel
- Mixte
- distanciel

D'évaluation :

A l'issue de la prestation, un questionnaire d'évaluation vous sera remis afin de vous permettre de vous exprimer sur votre ressenti.

Outils utilisés

- Passeport-Compétences (via l'outil PTAH)
- Auto-évaluation des capacités fonctionnelles (via l'outil PTAH)
- Exploration des ressentis et besoins (priorités dans la vie, priorités dans le travail, valeurs professionnelles, comportements dans le travail ...)
- Evaluation du RIASEC 1 (via l'HEXA 3D)
- Evaluation du RIASEC 2 (via l'outil PTAH)
- Evaluation des capacités cognitives (via DAT)
- Evaluation de la personnalité avec la passation de l'outil "SOSIE 2nde génération" inventaire de personnalité

CONTACT FORMATION



Corinne GUIMONT

Référente administrative



02 23 44 82 40



handinnovation@adiph35.asso.fr



*Formation accessible aux personnes en situation de handicap.
Contactez-nous pour adapter les modalités si nécessaire.*



ADIPH 35 - N° SIRET 431 634 997 00016
6, allée de la Guérinière, 35000 Rennes
Tel. 02 23 44 82 40 - adiph35@adiph35.asso.fr - <https://www.adiph35.fr/>

Annexe - Cadre légal et réglementaire 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 (comme décrites auparavant) :

- 1 - Phase préliminaire
- 2 - Phase d'investigation
- 3 - Phase de conclusion

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.

Annexe – Déontologie du bilan de compétence

Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Le refus d'un salarié de consentir à un Bilan de Compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Article L.900- 4-1 du Code du Travail.

Convention de Bilan

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan. Cette convention peut être bipartite lorsque le bénéficiaire prend en charge l'intégralité de son Bilan. Art R.900-3 Code du Travail.

Secret professionnel

Nous travaillons en conformité avec règles de discrétion énoncées dans l'article 226- 13 du Code Pénal. Le document de synthèse sera remis au bénéficiaire, et uniquement le bénéficiaire. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au stagiaire. Les conditions dans lesquelles l'employeur demandera un exemplaire du document de synthèse au stagiaire seront effectuées par courrier/mail avec accusé de réception. L'employeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.

Nature et teneur des investigations

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Les étapes du bilan Le Bilan de Compétences se déroule en 3 phases, conformément à l'art R 900-1 du Code du Travail (voir détail ci-dessus).

Annexe - Possibilité de financement du Bilan de compétences

1. Bilan de compétences : le financer avec son Compte Personnel de formation (CPF)
2. Bilan de compétences : l'autofinancer
3. Bilan de compétences : le financer via le plan de formation de votre employeur
4. Bilan de compétences : le financement via l'Aide individuelle à la formation (AIF-Pôle Emploi)