

Vous bénéficiez d'un accompagnement spécifique avec un consultant-coach unique certifié en coaching et communication, posture et image professionnelle.

Le rythme des entretiens est aménageable : il est possible de raccourcir ou d'allonger ces délais si la situation l'exige.

24 heures d'accompagnement : 2 à 3 mois

PROGRAMME DÉTAILLÉ DU BILAN DE COMPÉTENCES

La phase préliminaire

L'entretien d'information : Le rendez-vous d'information (gratuit sans engagement en présentiel ou distanciel) permet d'analyser vos besoins, la méthodologie et les financements

1er entretien : Analyse de la demande, contractualisation du bilan

Étude de votre situation personnelle et professionnelle actuelle et passée, se fixer des objectifs

La phase d'investigation

2ème entretien : Exploration du parcours et des expériences

Mise à plat du passé pour mieux envisager l'avenir, comprendre les choix et les décisions qui ont jalonné votre parcours sur le plan professionnel et extraprofessionnel

3ème entretien : Analyse des compétences professionnelles et extra-professionnelles

Identification de vos savoir-faire, savoir-être et connaissances, travail d'analyse sur les compétences transférables

4ème entretien : Travail sur vos valeurs et centres d'intérêts

Identification de vos intérêts professionnels, facteurs de motivation et de vos valeurs

5ème entretien : Analyse de votre profil personnel au regard des pistes évoquées

Mieux se connaître, prise de conscience de vos ressources comportementales et axes de vigilance

La phase de conclusion

6ème entretien : Approfondissement des pistes

Mesure des écarts entre le projet et les ressources, les freins et les aspirations, plan d'action intermédiaire : recherche des centres de formations, analyse du marché de l'emploi

7ème entretien : Élaboration du plan d'action

Finalisation des projets professionnels envisagés via des enquêtes métier et/ou stage sous forme de plan d'action, travail sur les ressources personnelles exploitables et les partenaires éventuels, refonte du CV et de la lettre de motivation

8ème entretien : Formalisation du plan d'action vis-à-vis des projets

Reprise des étapes du bilan : orientations retenues et actions à mettre en oeuvre pour la suite, co-rédaction de la synthèse

Entretien de suivi : Suivi à 6 mois

Entretien réalisé pour identifier l'état d'avancement du/des projet(s) et

lever les éventuels freins à la mise en place du proje

Conseillère bilan, **Sophie Pain**, vous accompagne. Nous vous accueillons sur rendez-vous selon vos disponibilités et contraintes horaires. Nous nous adaptons aux contraintes horaires de votre activité.

Déroulé : en présentiel, en distanciel ou mixte

Espace de coworking
Hôtel Le Conquérant
Bois-Guillaume

Now coworking
Rouen Rive-Gauche

Espace Le Flaubert
Rouen Rive-Droite

D'autres lieux sont possibles

Contact : 06 51 08 90 78

Frais pédagogiques : **1 600 € TTC** - Financements possible, CPF, OCPO, FAF et entreprises

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL (Article L6313-10)

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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 seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

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

Article R6321-2

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.

Article R6322-32

Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

- 1° Le salarié ;
- 2° L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
- 3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-33

La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-35

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes : 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ; c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ; b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

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

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-38

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1° Circonstances du bilan ;
- 2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- 3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Si vous avez besoin d'un aménagement spécifique, merci de nous en informer pour que nous puissions faire le nécessaire le plus tôt possible