

Bilan de compétences

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

- Vous ne vous sentez plus à l'aise dans votre poste et vous souhaitez changer ?
- Vous avez envie de créer une entreprise mais vous hésitez avant de vous lancer ?
- Vous envisagez de changer de quitter la région mais vous ne connaissez pas le marché local ?
- Suite à des problèmes de santé et une inaptitude, vous devez vous reconverter ?
- Vous avez envie de vous reconverter professionnellement mais vous n'avez pas de projet précis ?
- Vous avez une idée de projet mais vous souhaitez la valider avant de vous lancer ?
- Vous allez être licencié et vous avez besoin d'aide ?
- Vous souhaitez confirmer votre projet de reprise de formation ?
- Vous sortez d'un burn-out et vous avez besoin d'envisager un nouveau projet professionnel ?

Publics visés

Toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et mettre en place un projet :

- Les salariés du secteur privé.
- Les demandeurs d'emploi. (la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi).
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.
- Les particuliers.
- Les indépendants.

Objectifs

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations.
- Définir son projet professionnel, envisager une reconversion et, le cas échéant, un projet de formation ou de VAE.
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.
- Faire un point personnel.

Pour l'entreprise

- Accompagner et aider un salarié en difficulté dans son poste de travail.
- Favoriser la gestion des carrières et la des emplois et des compétences.
- Accompagner à la mobilité professionnelle

Durée : 24 heures dont 16 heures réparties lors de plusieurs entretiens individuels en Face à Face s'étalant sur 1 à 3 mois. 2 heures de tests. 6 heures de travail personnel.

Prérequis : aucun

Délais d'accès : En moyenne 10 jours ouvrés avant le début de la formation sous condition de la validation de la prise en charge (durée estimée entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation).

Modalité : En présentiel et/ou en distanciel.

Prestation Individuelle

Accessibilité : Accès PMR, pour tout autre handicap : Contactez notre référente, Caroline CREPY 06 - 22 - 94 - 26 - 89.

Moyens techniques : Ordinateur, Internet, papier, crayons (skype pour le distanciel).

Modalités pédagogiques et supports

- Entretiens en face à face
- Guides et questionnaires d'autoévaluation
- Tests de personnalité, centres d'intérêts
- Tests Aptitudes
- Recherches personnelles
- Enquêtes terrain
- Remise d'une synthèse écrite et confidentielle

Moyens d'évaluation des acquis

- Questionnaire « suivi et trajectoire », suivi à 6 mois

Mesure de la satisfaction des bénéficiaires :

- Questionnaire de satisfaction
- Questionnaire d'entretien de suivi à 6 mois

Tarifs : « Exonérée de TVA – Art. 261.4.4 a du CGI »

- 1 800,00HT – CPF - Pôle emploi
- 1 500,00HT – Financement personnel
- 2 200,00HT pour les salariés en entreprise avec le Plan de développement des compétences

Lieux / présentiel:

CT CONSEIL PONTOISE (95 300)

16 rue Ampère

CT CONSEIL ETAPLES SUR MER (62 630) / **Le TOUQUET**

4 rue Saint Pierre

Contact : Caroline CREPY

caroline.crepy@neuf.fr

06-22-94-26-89

Financements :

Lors de l'entretien préalable, le conseiller bilan recense avec le client les différentes possibilités de financement :

- Personnel par auto-financement direct
- Compte personnel de formation (CPF)
- Pôle emploi
- Entreprise

Dans le cas d'un bilan de compétences via le CPF ou Pôle emploi, le devis est préétabli sur les plateformes MonCompteformation.

Des abondements sont possibles, nous consulter.

Le Consultant-Bilan le finalise et le valide sur le format d'heures choisi par le bénéficiaire, avec les dates de début et de fin de bilan.

Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié :

S'il choisit de mobiliser ses droits formation, et de le faire en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche.

Dans le cas contraire, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ses droits formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation :

- Pour un salarié en CDI : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans.
- Pour un salarié en CDD : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé.

Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée, et son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où les droits formation sont mobilisés !

Les conditions d'accès au bilan de compétences

- Si vous êtes intérimaire : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- Si vous êtes salarié du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- Si vous êtes demandeur d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.
- Si vous avez plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

Nos engagements

- Accompagner le bénéficiaire dans l'élaboration d'un ou de plusieurs projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action avec les axes de progrès correspondants.
- Établir avec le bénéficiaire une relation qui lui permette d'être l'acteur volontaire et responsable de son bilan et formaliser cette relation dans le cadre d'une convention réglementaire.
- Garantir la stricte confidentialité de la démarche et des informations recueillies tout au long du processus.
- Respecter les engagements pris, vis-à-vis des bénéficiaires, des donneurs d'ordre, des fournisseurs, et de tout leur personnel
- Engagement de neutralité de nos consultants
- Informer la personne de façon claire et précise sur le centre de bilan, le déroulement du bilan, les méthodes et les outils utilisés.
- L'aider à préciser ses motivations, ses attentes et vérifier avec le bénéficiaire l'opportunité de la démarche.
- Mettre en œuvre des méthodes et des outils adaptés aux objectifs du bénéficiaire et assurer un nombre suffisant d'heures d'entretien en face à face sans toutefois dépasser trois mois de prestation.
- L'aider à identifier ses acquis et ses caractéristiques personnels et professionnels en prenant en compte la réalité du marché du travail.
- Faciliter son information sur les métiers et les secteurs grâce à des intervenants et à l'accès à une salle Ressources.
- Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse conforme aux indications réglementaires et lui rappeler qu'il est l'unique propriétaire de ce document qu'il sera libre de communiquer ou non à des tiers.
- Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de notre prestation et lui proposer un suivi de bilan dans les mois qui suivent.

Programme détaillé

Phase préalable

- Présentation du cabinet (déroulement du BC / méthodes / techniques mises en œuvre) et du client, (évaluation de l'opportunité d'une démarche de bilan : motivation, attentes, capacité à l'entreprendre)
- Analyse de la demande du salarié et/ou des demandes formulées par des tiers (Service RH ou Manager)
- Confirmation de l'engagement du salarié dans sa démarche
- Établissement d'un calendrier de travail (24 heures sur 3 mois maximum soit 2h ou 3h par semaine)

Phase d'investigation permettant :

- De mieux appréhender les valeurs, les intérêts, les aspirations et la motivation du client
- De mettre en évidence ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles (techniques relationnelles, managériales et organisationnelles) et le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- De déceler ses ressources et potentialités inexploitées
- De repérer ses points de vigilance, ses points d'appui, en observant sa personnalité
- De repérer les éléments transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelles, ses motivations et ses voies de réussite.

Phase d'élaboration de projets qui permet

- De définir des axes d'orientation professionnelles réalistes
- De valider un ou plusieurs projets, une formation, une VAE, un changement de posture, une réorganisation de son poste de travail, une recherche d'emploi, une création d'entreprise...
- De prévoir les principales étapes de mise en œuvre (plan d'action)

Phase de conclusion

- Restitution et remise d'une synthèse générale, ce document de synthèse ne pourra être communiqué à des tiers sans l'accord du salarié (client).

CT Conseil s'engage à ne pas communiquer les résultats des tests ou les informations qui auront été portées à sa connaissance lors du Bilan à des tiers.
- Remise d'un questionnaire d'évaluation de prestation.

Entretien de suivi à 6 mois

- Mesure des écarts et réajustements
- Conseils sur le plan d'action.
- Un mail ou un SMS de rappel est envoyé 10 à 15 jours avant la séance de suivi.