

PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Quelles sont mes compétences, aptitudes, motivations et envies professionnelles ?

Informations:

Rdv individuel
En présentiel ou Distanciel

Tarif :

- Particulier : 1750 €
- Entreprise : 2500 €

Financement:

- CPF
- FAF/OPCO
- Financement personnel

Durée: 20H

- 13h d'entretien
- 3h test de personnalité
- 4h de travail personnel guidé

INTERVENANTS

- Aurélie Dumontaud Seure
Dirigeante consultante ADLS WONDER
COACHING

ou

- Consultants ADLS WONDER COACHING

PUBLIC CONCERNÉ

Tout public

COMPÉTENCES VISÉES

- Développer sa capacité à prendre des décisions quand à l'orientation de sa carrière professionnelle
- Meilleure connaissance de soi et de ses compétences
- Confiance et sérénité pour avancer dans son projet

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES:

- Préparer ou faire évoluer son projet professionnel
- Une analyse précise du portefeuille de compétences et des aspirations personnelles
- La construction du projet validé par le bénéficiaire.

LE PROGRAMME

Le bilan de compétences se fait en 3 temps

- Une phase préliminaire, elle vise à :
 - Identifier et analyser préalablement la nature des besoins,
 - Confirmer l'engagement du bénéficiaire et définir un calendrier établissant le rythme de la prestation.
- Une phase d'investigation, elle vise à donner la possibilité au stagiaire d'analyser et identifier ses besoins, déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
Elle comprend :
 - Un bilan de personnalité qui permet de déterminer les caractéristiques personnelles, les aptitudes, les intérêts et les motivations.
 - Un bilan de l'itinéraire de formation et du parcours professionnel qui recense l'ensemble des acquis théoriques et pratiques acquis lors de son parcours.
 - Des étapes de recherche d'informations et d'investigations qui permettent de vérifier ses choix ou ses orientations auprès des personnes ressources et de documentations spécialisées
 - Une élaboration et négociation du projet professionnel qui s'appuie sur les étapes précédentes.
- Une phase de conclusion, par le biais d'entretiens personnalisés, cette phase permet au bénéficiaire :
 - De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
 - De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et d'un projet de formation
 - De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.



PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Quelles sont mes compétences, aptitudes, motivations et envies professionnelles ?

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Un rdv tous les 10 jours pour un suivi optimal
- Le bilan se déroule en moyenne sur une période de 2 à 4 mois
- La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel) et les temps de travail guidés à l'aide des outils proposés

PERSONNES EN SITUATION D'HANDICAP :

- La prestation est ouverte à tout public.
- Pour les personnes en situation d'handicap, une solution est systématiquement recherchée en fonction des besoins.
- Avec l'acceptation du bénéficiaire, la formation pourra entièrement être réalisée à distance.
- Dans le cas d'impossibilité de la réalisation à distance, la demande sera réorientée vers des partenaires spécifiques

MODALITÉS ET DÉLAI D'ACCÈS :

- Toute demande de prestation s'accompagne de l'envoi d'un devis précisant le montant de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation.
- Le devis est transmis sous format électronique par mail ou par voie dématérialisée
- La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant le délai minimum réglementaire si utilisation du CPF.

MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT:

Durant le bilan de compétences, le bénéficiaire est accompagné par un formateur et/ou coach.

Les techniques suivantes peuvent être utilisées:

- Test spécialisés sur papiers et/ou en dématérialisé et/ou sur plateforme digitale dédiée: centres d'intérêt, savoirs faire, soft skills
- Questionnaires: de personnalité, de valeurs, de sens professionnel ...
- Apport des connaissances: marché de l'emploi, connaissance des métiers, des formations, dispositifs de financement ...
- Workbook ou code plateforme digitale : remis au début de la formation
- Rédaction d'une synthèse: le compte rendu reprend les points structurants de la démarche, le projet, les atouts pour réussir et le plan d'actions.

CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION À DISTANCE :

Les moyens d'organisation de la formation à distance

- La formation à distance se déroule sur la plateforme Zoom,
- Le formateur et/ou coach explique le contenu du workbook /plateforme et donne les consignes au bénéficiaire.
- Le bénéficiaire lit le contenu, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes transmises.

Accompagnement et assistance pédagogique et techniques

- L'accompagnement et l'assistance sont assurés le formateur et/ou coach. Les coordonnées du formateur et/ou coach sont données au bénéficiaire au démarrage de la formation.
- Le délai de réponse ne doit pas excéder 48h jours ouvrés. En cas d'impossibilité à joindre le formateur et/ou coach, le bénéficiaire a la possibilité de joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le livret d'accueil. Un guide d'utilisation de la plateforme utilisée est fourni au bénéficiaire pour les accompagnements à distance.
- ADLS WONDER COACHING s'assure que le formateur et/ou coach dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance.



PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Quelles sont mes compétences, aptitudes, motivations et envies professionnelles ?

MENTIONS LÉGALES

- La structure générale, ainsi que les textes, photos, images de ce document sont la propriété de ADLS WONDER COACHING. Toute reproduction, totale ou partielle, et toute représentation du contenu substantiel de ce document, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse de ADLS WONDER COACHING, est interdite, et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.
- Les informations, pictogrammes, photographies, images, textes, sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. À ce titre, toute reproduction, représentation, adaptation, traduction et/ou modification, partielle ou intégrale de ce document sont interdits.
- La copie sur support papier à usage privé de ces différents objets de droits est autorisée conformément à l'article L122-5 du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord préalable et écrit de l'auteur, est strictement interdite.

MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS :

- A l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son accompagnement est remise au bénéficiaire,
- Au cours du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation

INSCRIPTION:

contact@adls-wonder-coaching.com
Objet: BILAN DE COMPETENCES

INFORMATIONS:

contact@adls-wonder-coaching.com

PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Quelles sont mes compétences, aptitudes, motivations et envies professionnelles ?

RAPPEL DU CADRE LEGAL

Articles L6353-1, R6321-2, R6353-1 et R. 6322-32 et suivants du code du travail)

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet, d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- 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.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait 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.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan 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 le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CEP, dans la mesure où :

- Le CEP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CEP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CEP sur son projet d'évolution professionnelle.

Décret du journal officiel du 30 décembre 2018. Texte 59 sur 231