



Découvrir son potentiel c'est l'optimiser!

12/21

Le bilan de compétences est une évaluation efficace qui peut prendre plusieurs formes en fonction de vos Besoins.

Le bilan de compétences, dans quel but?

C'est l'occasion de faire le point sur vos compétences, et peut-être d'en découvrir, afin d'orienter votre carrière professionnelle vers une direction qui vous conviendra davantage.

Si vous souhaitez y donner suite par une formation, ce sera alors un moyen de choisir la meilleure formation.

Le bilan de compétences peut également avoir comme but de rassurer la personne sur son positionnement professionnel actuel, et de la guider dans le développement et l'acquisition de compétences nécessaires à l'évolution dans son poste.

Le bilan de compétences, pourquoi?

Le bilan de compétences est un outil qui vous permet d'identifier vos aptitudes dans le tracé de votre parcours professionnel. Il met également le point sur vos envies, découvre les moteurs de votre motivation, et met en avant vos qualités professionnelles.

C'est un bilan personnalisé pour vous positionner en tant que Valeur Ajoutée!

Nous Respectons les Règles du Code de Déontologie des Psychologues.

Si vous étiez porteur d'un handicap et que nous devrions en être informés afin d'adapter notre contenu et notre démarche nous vous en serons Infiniment Reconnissants de nous le faire savoir.

www.connectingemotionalintelligence.com

Depuis plus de 10 ans, nous accompagnons les personnes dans leur développement professionnel, et 100% de nos stagiaires ont finalisé leur Bilan de Compétences.

-Présentation du cadre légal et réglementaire du bilan :

Article R6313-7 du Code du travail : L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 96 Article R1233-27 Modifié par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 1

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement. Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en oeuvre.

A l'issue de cet entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il peut bénéficier du bilan de compétences prévu par l'article L. 1233-71 et réalisé selon les modalités prévues par les articles R. 1233-35 et R. 6313-4. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. Lorsque sont proposées de telles actions, l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement les informations relatives à leur nature, à leur durée et à leur mise en oeuvre. Au vu de ces informations, la cellule établit le document prévu au deuxième alinéa.

Article R1233-35 Modifié par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 1

Le bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'un congé de reclassement est réalisé après la conclusion d'une convention tripartite dans les conditions prévues aux articles R. 6313-4 à R. 6313-8.

Article L6313-4 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article R6313-2 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

Article R6313-3 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant

Article R6313-4 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

www.connectingemotionalintelligence.com

Depuis plus de 10 ans, nous accompagnons les personnes dans leur développement professionnel, et 100% de nos stagiaires ont finalisé leur Bilan de Compétences.

- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences

Article R6313-5 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences

Article R6313-7 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

www.connectingemotionalintelligence.com

Depuis plus de 10 ans, nous accompagnons les personnes dans leur développement professionnel, et 100% de nos stagiaires ont finalisé leur Bilan de Compétences.

Article R6313-8 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

-Objectifs du bilan :

Réaliser un Bilan de Compétences permettant de définir des orientations professionnelles futures avec un plan d'Actions, ou de confirmer le positionnement professionnel actuel

-Organisation du bilan :

Le Bilan de Compétences s'organise en **3 phases** :

-Phase préliminaire : passation du Questionnaire de préparation, entretien préliminaire (sans engagement) et analyse du Questionnaire de préparation, passation et analyse du questionnaire de Personnalité & d'Intelligence Emotionnelle, définition du déroulé du Bilan de Compétences

-Phase d'investigation : travail d'analyse du Parcours de Formation, Parcours d'Expérience Professionnel, identification de toutes les Compétences, Aptitudes et Talents sollicités, remise de la synthèse.

-Phase de Conclusion : définition des orientations professionnelles et identification d'un plan d'Action

www.connectingemotionalintelligence.com

Depuis plus de 10 ans, nous accompagnons les personnes dans leur développement professionnel, et 100% de nos stagiaires ont finalisé leur Bilan de Compétences.

-Méthodologie :

Questionnaire de préparation, entretien préalable, tests de personnalité, échanges avec le consultant, suivi du déroulement du bilan dans un cahier de travail, synthèse

-Modalités de financement :

Sur fonds propres ou par le CPF, ou par votre Entreprise en tant que Salarié

-Durée :

12h de face à face + 12h de travail personnel

-Modalité et délai d'accès :

Réponse sous 72h, les dates des rdvs sont convenues d'un accord commun, afin que nous puissions répondre au mieux à vos attentes, un 1er rendez-vous gratuit vous sera proposé. Merci de nous contacter par mail ou par téléphone. L'Accompagnement pourra débuter 15 jours après notre contractualisation.

-Tarifs :

Bilan de Compétences point de situation 1200 euros TTC, Bilan de Compétences simple 2400 euros TTC, Bilan de Compétences Booster 3200 euros TTC

Programmes sur demande : nos programmes sont réajustés dans le sur-mesure à vos Besoins.