

● Nature de l'action

Action permettant de réaliser un bilan de compétences.

● Personnel concerné

Tout salarié d'entreprise en CDI ou CDD sous certaines conditions.

● Pré-requis

- **CDI** : 5 ans d'expérience professionnelle dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle ils font la demande,
- **CDD** : 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois minimum consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans une ou plusieurs entreprises,
- **INTERIMAIRES** : 3 ans dans le travail temporaire dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils demandent à en bénéficier.

● But professionnel

Dans le respect de l'Article 16-1, article L.900-2 du Code du Travail, «Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».

● Objectifs pédagogiques

Être capable :

1. d'analyser ses compétences professionnelles,
2. d'analyser ses compétences personnelles,
3. d'analyser ses aptitudes et motivations.
4. d'identifier des pistes de développement personnel et professionnel

● Mode d'évaluation

Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de stage.

● Méthodes pédagogiques

- Entretiens et tests avec un(e) conseiller(e) bilan, psychologue du travail
- Supports pour permettre la réflexion sur soi et pour accompagner les recherches d'informations
- un compte-rendu détaillé et un document de synthèse sont remis au bénéficiaire

● Sanction de la formation

Attestation de stage.

● Durée et rythme

18 à 24 heures réparties en demi-journées sur 6 à 8 semaines en fonction des disponibilités calendaires du bénéficiaire.

● Responsable de l'action

Caroline VONBANK

PROGRAMME

1^{ERE} ETAPE : UNE PHASE PRELIMINAIRE

- Par le biais d'entretiens personnalisés, elle a pour objet :
 - d'informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
 - de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
 - de définir et d'analyser la nature de ses attentes et de ses besoins,

2^{EME} ETAPE : UNE PHASE D'INVESTIGATION

- Par le biais d'entretiens personnalisés et de tests, elle permet au bénéficiaire :
 - d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
 - d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
 - de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
 - De rechercher des informations concrètes sur les métiers et les formations
 - De travailler sur les outils indispensables à la mise en place des démarches (curriculum vitae, lettre de motivation, lettre de projet de formation, préparation aux entretiens professionnels, etc.)

3^{EME} ETAPE : UNE PHASE DE CONCLUSION

- Par le biais d'entretiens personnalisés, elle permet au bénéficiaire :
 - de prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation,
 - de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
 - de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

RESPECT DES REGLES DE DEONTOLOGIE

- Le volontariat de l'utilisateur
 - Nul ne peut être contraint d'effectuer un Bilan de Compétences. L'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation (convention...) selon l'article R.900-1 du Code du Travail)
- Le respect du secret professionnel
 - Les conseiller(e)s sont tenu(e)s au secret professionnel. Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits ou anonymés par l'ASFQ, sauf demande écrite du bénéficiaire (dans ce cas ils sont conservés un an) selon l'article R.900-6 du Code du Travail