

PROGRAMME BILAN DE COMPETENCES

Spécifique Cadre Dirigeant

La prestation du bilan de compétences permet au stagiaire d'identifier et d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

<p>OBJECTIFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> Repérer les compétences personnelles et professionnelles et comportementales. Définir la Personnalité, les valeurs et les motivations de l'individu ; Formaliser le projet professionnel et le plan d'action associé. Définir les Aptitudes
<p>PUBLIC CONCERNE</p>	<p>Toute personne active, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi, les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) les indépendants (auto entrepreneur, gérants non-salariés, etc) <p>Aucun prérequis n'est demandé. Personnes PMR ou en situation de handicap (sous réserve d'informations préalables pour l'adaptation de nos modalités d'accueil)</p>
<p>DUREE</p>	<p>La durée du bilan de compétences est de 24 heures - dont 16 heures en moyenne de face à face individuel avec l'intervenant et un temps de travail accompagné en distanciel synchrone ou asynchrone d'une durée d'environ 8 heures - réparties sur une période allant de 8 à 12 semaines. Aussi, un entretien de suivi à 6 mois est à programmer une fois le bilan finalisé.</p>
<p>CONTENU</p>	<p>Le bilan de compétences comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.</p> <p>Une phase préliminaire a pour objet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan. <p>Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives. <p>Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, 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. <p>Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.</p>



METHODOLOGIE	<ul style="list-style-type: none">• Entretiens semi-directif s'appuyant sur les principes de l'écoute active de Carl Rogers et sur les techniques d'explicitation de P. Vermersch• Support papier et/ou informatisé = Trame guidée individualisée servant de base à l'amorce de la réflexion, aux échanges entre bénéficiaire et prestataire, à la formalisation• Outils validés scientifiquement dont l'utilisation est réservée, entre autres, aux psychologues : Inventaire de personnalité NEO-PIR 3, tests d'intérêts professionnels MOTIVA, Questionnaire des valeurs professionnelles, évaluation des aptitudes – capacités d'apprentissage : DAT, et tout autre test apparaissant pertinent et utile, de manière individualisée• Grille d'analyses des compétences• Consultation de sites Internet sélectionnés avec pertinence• Mise en situation filmée en vidéo et analyse• Trame d'enquête métiers de terrain
MISE EN ŒUVRE DU BILAN DE COMPETENCES	<p>Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation (CPF).</p> <ul style="list-style-type: none">• Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.• Lorsque le salarié mobilise son CPF 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. <p>Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :</p> <p>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.</p> <p>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 vaut refus).</p> <p>Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap : remplir le questionnaire préalable au Bilan afin d'adapter au mieux la prestation.</p>
DOCUMENT DE SYNTHESE	Un document de synthèse sera remis au bénéficiaire seul à la fin du bilan de compétences.
SUIVI ET EVALUATION	<ul style="list-style-type: none">• Questionnaire d'évaluation de la prestation de fin de bilan pour évaluation à chaud• Taux de satisfaction souhaité pour toutes les prestations 10/10• Questionnaire d'évaluation à 6 mois post-bilan remis lors de l'entretien de suivi et permettant l'évaluation à froid et également de faire un point sur la mise en œuvre du plan d'action
INTERVENANTS	<p>Selon les disponibilités et les compétences à mobiliser pour accompagner la personne, le Cabinet SynaPsy pourra faire intervenir individuellement ou en binôme les Intervenants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Alexandra BEN HAIM (Psychologue, spécialisée en Psychologie du travail)• Giannella SESSAREGO (Psychologue, spécialisée en Psychologie du travail)• Autre Formateur (cv à joindre dans la proposition)