

LE BILAN DE COMPÉTENCES CHEZ BOCAGE RECRUTEMENT

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

- Changer de poste
- Se rassurer avant de créer son entreprise
- Se reconvertir suite à des problèmes de santé et une inaptitude
- Se reconvertir professionnellement avec un projet précis
- Valider une idée de projet ou de formation
- Retrouver confiance en soi et élaborer un projet suite à un licenciement
- Envisager un nouveau projet professionnel suite à burn-out

Public visé et pré-requis

Tous les salariés du secteur privé, public ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du bilan de compétences.

Il n'y a pas de prérequis pour bénéficier de la formation.

Des entrées et sorties permanentes ont lieu tout au long de l'année.

Cadre juridique

Le Bilan de Compétences s'inscrit dans un texte de loi. Il est né d'un accord, signé le 3 juillet 1991 entre Patronat et Syndicats, sur la réforme du dispositif conventionnel de la formation professionnelle (voir détail cadre réglementaire).

Le Bilan de compétences peut être à l'initiative du salarié ou proposé par l'employeur.

Les objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque individu de faire un point sur son parcours, d'identifier l'ensemble de ses ressources (intérêts, motivations, valeurs, ses compétences, ses qualités, ses axes de progression) et de définir un projet professionnel en lien avec ses attentes. Le bilan de compétences permet également de se projeter et de prendre en main son avenir professionnel de façon plus sereine.

La durée

La durée de nos bilans oscille entre 10 heures et 20 heures.

3 bilans sont proposés :

- 10 heures
- 15 heures
- 20 heures

Le bilan de compétences en 5 étapes

● Etape 1 : La phase préalable (hors bilan)

Gratuit Échanger sur les raisons et les motivations de la démarche

Présenter le bilan de compétences (cadre légal, méthodologie, déontologie)

● Etape 2 : La phase préliminaire

Confirmer l'engagement de la démarche

Analyser la demande du bénéficiaire

Elaborer un programme personnalisé et adapté à la situation

● Etape 3 : La phase d'investigation

Analyser le parcours personnel et professionnel Identifier les compétences acquises

Explorer des traits de personnalité, des centres d'intérêt et des sources de motivation

Faire émerger des pistes d'évolution possible : Mise en évidence des critères de choix professionnels, mise en lien des compétences, motivations, valeurs.

Identification d'une ou plusieurs pistes professionnelles

Etudier la faisabilité du projet : Mise en place d'une stratégie d'enquêtes métiers auprès des professionnels, Exploration des pistes d'évolution professionnelle identifiées (remise d'un guide méthodologique),

Analyse des résultats d'enquête et vérification de la faisabilité.

Clarifier les éventuels besoins de formation Définir les moyens de mise en œuvre du projet

● Etape 4 : La phase de conclusion

Finaliser le (s) projet (s) et plan d'actions

Valider et remettre en main propre le document de synthèse

● Etape 5 : Suivi post bilan

Proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point sur la réalisation du projet et apporter des actions correctives, si nécessaire

Les outils utilisés

Plateforme DIGIFORMA

Logiciel Central TEST

Logiciel « TRANSFERENCE ». Ce logiciel permet d'explorer une base de 1100 métiers et de travailler sur les compétences

Ressources mises à disposition :

Liste de sites utiles (emploi store / maformation.fr...)

Résultats et modalités d'évaluation

Réalisation d'un ou plusieurs projet (s) réaliste (s) et réalisable (s)

Reprise de confiance en soi

Meilleure connaissance de soi au niveau de la personnalité, compétences, intérêts et motivations

Validation de 1 à 3 projets avec au minimum 1 enquête terrain par métier

Plan d'action (étape par étape)

Les modalités d'évaluation et de suivi : Le bilan de compétences n'est pas un dispositif permettant d'accéder à un diplôme ou une certification. Cependant, le bilan de compétences permet d'obtenir en dernière séance une synthèse qui a été co-écrite avec le bénéficiaire. Cette synthèse atteste la réalisation du bilan de compétences.

Tout au long du bilan, le bénéficiaire remplit une attestation de présence.

Un point régulier à chaque début et fin de séance est réalisé pour faire le point sur la démarche avec un document de synthèse.

Lors de la dernière séance, un questionnaire de satisfaction est transmis au bénéficiaire. Au bout de 6 mois, un questionnaire de suivi est transmis. Ce dernier permet de mener un suivi et un ajustement si nécessaire du projet.

Les règles de déontologie

- Volontariat du bénéficiaire
- Principe de transparence : présentation des conditions de réalisation, du déroulement du bilan, la méthodologie, les outils et les tests utilisés.
- Principe de confidentialité : les consultants sont soumis au secret professionnel
- Propriété des résultats du bilan : le bénéficiaire est propriétaire des résultats de son bilan. La transmission du document de synthèse à un tiers ne se fait qu'avec l'autorisation du bénéficiaire.
- Absence de jugements de valeurs : le document de synthèse reste centré sur les faits, les constats du bénéficiaire, les comportements observables

L'équipe

Rémi TARBOURIECH, consultant en bilan de compétences

Les modalités de financement du bilan de compétences

CPF Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences de l'entreprise

Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Personnel : Nous proposons des modalités de financement adapté à votre budget

Indépendant ou non salarié

- Si vous êtes commerçant ou travailleur indépendant, vous devez vous adresser à l'Agefice

(Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise) ;

- Si vous êtes médecin libéral, vous devez vous adresser au FAF-PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale)

- Si vous êtes membre d'une autre profession libérale, vous devez vous adresser au FIF-PL (Fonds

interprofessionnel des professionnels libéraux.

- Si vous êtes exploitant agricole, vous devez vous adresser au fonds pour la formation des

entrepreneurs du vivant (Vivea)

- Si vous êtes exploitant de la pêche et des cultures marines, les branches professionnelles ont

désigné un nouvel opérateur de compétences. Depuis le 1er avril 2019, Ocapiat est habilité à

prendre en charge le financement du développement des compétences et de l'alternance. Le site

d'Agefos-PME donne toutes les informations nécessaires relatives à la formation professionnelle

des professionnels de la branche.

- Si vous êtes artisan, vous devez vous adresser au Fafsea et à la chambre régionale de métiers dont vous dépendez.

Délais d'accès

L'accès au bilan se fait immédiatement après le délai de rétractation légal si offre en distanciel 100% et sous Quinze jours pour les autres.

Les tarifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences coûte de 1000 euros à 1600 euros selon votre projet.

Contactez-nous, nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

Les horaires d'ouverture

Notre centre est ouvert du lundi au vendredi de 09 h 00 à 12 h 30 et de 14 h 00 à 17 h 30.

Les horaires des entretiens avec les consultants sont variables en fonction de vos disponibilités.

Accessibilité aux personnes handicapés (cf lien)

Rendez-vous dans la rubrique « accès handicap »

Nous contacter

BOCAGE RECRUTEMENT – 11 avenue du 25 aout 1944 79140 CERIZAY

Mail : agence@bocage-recrutement.com

Site internet : <https://www.bocage-recrutement.com>