24 HEURES EN PRESENTIELLE

Rhizome Partner

3000€ HT

BILAN DE COMPETENCE

1. Entretien préalable
2. phase préliminaire
3. Phase d'Investigation
4. Phase de synthèse / Conclusion

4 ETAPES - CLES

PROGRAMME

1 — Entretien Préalable (en amont)

- Analyse de la demande et présentation de la démarche, en amont du Bilan de compétences

1H

2 — Phase Préliminaire

- Analyse de la dynamique du parcours professionnel

3H

3 — Phase d'Investigation

- Introspection du bagage professionnel
- Introspection de l'environnement
- Introspection du bagage personnel

16H

4 — Phase de synthèse / Conclusion

- Présentation du projet tenant compte des points forts et points de vigilance.
- Plan d'action à court, moyen et long terme.
- Conclusion : remise du document de synthèse

4H

Modalité d'évaluation

Evaluation à chaud de la satisfaction de la formation

+ 1H Offerte
Entretien de suivi

Accompagnement post-bilan de compétences

Formateur

Khaled Boulhamane
15 ans d'expérience dans le management

Accessibilités

Public visé : Toute personne souhaitant faire un bilan professionnel de sa carrière et de ses perspectives.
Prérequis : Aucun
Accessibilité / Handicap : Formation ouverte à tous. Un échange est primordial afin d'anticiper les aménagements ou compensation nécessaire.

Modalités de déroulement

Formation individuelle
Durée : 24 heures
Rythme : discontinu
Lieu : sur site client / Location de salle de formation
Date : Formation proposée toute l'année

Modalités d'accès : Personnes en situation de handicap : Rhizome Partner, accorde une importance à l'accès à la formation au personne en situation de handicap. A travers un questionnaire, nous vérifions l'adéquation handicap au projet afin d'anticiper les aménagements ou compensation nécessaire.

Contact / Inscription :
- Mail :contact@rhizomepartner.fr
- Téléphone : +33 6-64-28-60-35
- Délais de réponse : 72 H

www.rhizomepartner.fr

Document rédigé par Khaled Boulhamane – V1-MAJ : 2020-04-01

Cadre légal : Le bilan de compétences : points de repère

Définition juridique

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience. Il est mis en oeuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Une méthodologie précise :

- une prestation organisée en trois phases ;
- l'utilisation de méthodes et techniques fiables et validées ;
- la restitution des résultats, sous forme détaillée et écrite au seul bénéficiaire ;
- la transmission au bénéficiaire d'un document de synthèse ;
- la signature d'une convention tripartite quand le bénéficiaire (salarié ou agent public) effectue le bilan dans le cadre du plan de développement des compétences.

Des règles de déontologie :

- consentement du bénéficiaire,
- respect du secret professionnel,
- respect de la vie privée,
- accord du bénéficiaire pour communication des résultats à un tiers,
- destruction des documents à l'issue du bilan.

Financement du bilan

Les salariés et les agents publics peuvent demander une prise en charge financière du bilan de compétences, soit dans le cadre du plan de développement des compétences (si le bilan est à l'initiative de l'employeur), soit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) quelque soit sa situation professionnelle, y compris les demandeurs d'emploi dans le cadre de leur PPAE. Les non salariés peuvent le faire financer par le FAF dont ils dépendent.

Les particuliers doivent financer eux-mêmes leur bilan de compétences.

Aspects pratiques

- **Déroulement de la prestation**

Le bilan de compétences se déroule, le plus souvent, en cinq à six séances, sur un à deux mois.

Il peut être pratiqué entièrement en séances individuelles ou comporter une alternance de phases individuelles et de phases collectives. Les techniques et outils utilisés sont multiples et diversifiés : ateliers de travail collectifs, entretiens individuels, recherche documentaire, tests psychologiques et de personnalité, rencontres de professionnels, etc.

Le bilan s'articule toujours autour de trois phases.

1. **Une phase préliminaire**

Elle permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche, de comprendre ses besoins et de lui expliquer le déroulement de la démarche.

2. **Une phase d'investigation**

En fonction des besoins identifiés au départ, cette phase est constituée de la réalisation d'un certain nombre de tests et questionnaires, permettant au bénéficiaire de mieux se connaître, de mieux évaluer ses compétences, etc.

3. **Une phase de conclusion**

Elle récapitule les éléments qui se sont dégagés pendant la phase d'investigation et donne les premières pistes sur les démarches à mettre en œuvre par la suite.

Intérêts du bilan de compétences

- **Au niveau individuel**

Le bilan de compétences s'effectue très souvent à un moment décisif de sa vie professionnelle pour évoluer, se reconvertir, favoriser une mobilité interne ou externe, etc.

- Il permet de faire le point, à un instant précis, sur une situation professionnelle donnée, d'en identifier les atouts et les faiblesses, en lien avec le projet professionnel envisagé.
- Il assure une traçabilité du parcours professionnel effectué.

- Il peut être utilisé comme élément descriptif des compétences lors de la constitution du dossier de présentation des acquis, dans le cadre d'une démarche de Validation des acquis de l'expérience.
- Il peut servir dans le cadre d'une négociation d'évolution professionnelle avec son employeur.

Points de vigilance :

- Le bilan de compétences n'est pas une fin en soi, mais un outil "tremplin", pour effectuer une formation par exemple, réaliser un stage, débuter une démarche de VAE, etc.
- L'efficacité du bilan de compétences dépend fortement de l'investissement personnel dans la réalisation de la prestation.

➢ **Au niveau de l'entreprise**

Le bilan de compétences est une opportunité pour l'entreprise :

- favoriser le dialogue social,
- optimiser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle,
- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Rhizome Partner • Société par actions simplifiée à associé unique au capital de 1 000 €.
844 284 208 RCS • Numéro d'activité 32 60 03335 60 • Code NAF 8559A
rhizomepartner.fr