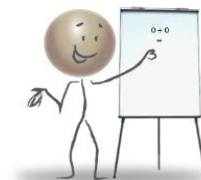




BILAN DES COMPÉTENCES

Article L6313-1 du code du travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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.



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Un bilan de compétences doit permettre à un salarié de passer en revue ses activités professionnelles, dans le but :

- De faire le point de ses expériences personnelles et professionnelles,
- De repérer et d'évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- De mieux identifier ses savoirs, compétences, aptitudes...,
- De déceler ses potentialités inexploitées,
- De recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- De gérer au mieux ses ressources personnelles,
- D'organiser ses priorités professionnelles,
- De mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

PROGRAMME

Un bilan de compétences doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases référencées par l'art R 631-3-4 du décret 2018-1330 du 28/12/18 :

Une phase préliminaire qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- De l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre,
- Une phase d'investigation permettant 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.

Une phase d'investigation qui permet :

- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle,
- Analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés 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 du projet.

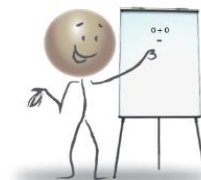
Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.



BILAN DES COMPÉTENCES

Article L6313-1 du code du travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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.



METHODES MOBILISEES

- Recueil des attentes des stagiaires et de leurs motivations),
- ADVP,
- Questionnaires et tests psychotechniques - portefeuille de compétences - questionnaires d'évaluation - tests de personnalité - tests de compétences - tests de motivation - tests d'intérêts professionnels travail personnel – recherche documentaire - questionnaire enquête terrain,
- Supports de réflexion personnalisés, référentiels et documentations diverses...,
- Remise d'un document de synthèse,
- Supports de réflexion personnalisés, référentiels et documentations diverses...,
- Attestation d'accompagnement bilan de compétences individualisée,
- Attestation de présence.

MODALITES D'EVALUATION

- Document d'évaluation de satisfaction

PUBLIC

- Les salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'activité professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle,
- Les salariés en CDD comptant 24 mois de travail, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois,
- Cette formation est éligible au plan de formation et a un financement personnel,
- Tout âge, mixité de publics.

DELAI D'ACCES

- Inscription minimum 15 jours avant le début de la formation

TARIFS ET FINANCEMENTS

- Tarifs préférentiels dans le cadre des guides formations AKTO réseau OPCALIA-OCAPIAT-OPCO2i. Nous consulter.
- Tarif : 1600 €/stagiaire
- Financements : financement employeur, mobilisation du CPF, plan de développement des compétences de la structure et congé reclassement.

ACCESSIBILITE

- Etablissement ayant reçu un avis de la CCDSA relatif à l'accessibilité aux personnes handicapés.
- Ayant un point dérogatoire sur l'impossibilité technique d'accès à l'établissement par trois marches (Présentant un dénivelé de 0.46m).