

Bilan de compétences

Contact référent

Bouho Majjid

Mail

contact@excellenceform

Téléphone

06 38 14 37 58

Date de mise à jour

4/8/2024

Contact PSH

Bouho Majjid

Mail PSH

contact@excellenceform

Téléphone PSH

06 38 14 37 58

Notre centre de formation porte une attention toute particulière sur les situations de handicap que vous pourriez rencontrer. Chaque situation est étudiée au cas par cas afin de mettre en place les dispositions nécessaires.

Nous laissons la possibilité à chaque stagiaire de nous faire part de leur(s) besoin(s) spécifiques avant l'inscription en formation par le biais du formulaire dédié accessible dans la partie contact de notre site internet.

Ressources pédagogiques et techniques :

- Les formateurs sont qualifiés sur les bilans de compétences..
- Chaque bénéficiaire est suivi par un conseiller unique.
- La mise à disposition de ressources documentaire :
- le bénéficiaire du bilan de compétences pourra accéder à des sources d'information variées : fiches métiers, informations sur les organismes de formation et leurs programmes, informations sur la création d'entreprise, informations sur le marché de l'emploi et les techniques de recherches d'emplois..
- Un réseau de partenaires à la disposition du bénéficiaire :
- le centre de formation met à disposition du bénéficiaire de potentiels interlocuteurs exerçant le ou les métiers qui correspondent à ses aspirations, afin de les interviewer et pouvoir se faire une idée la plus objective possible de l'adéquation, ou non, entre ses acquis, motivations, potentiels, et le métier ciblé. L'objectif est qu'il parvienne à une vision concrète du métier ou du poste, racontée par un professionnel qui l'exerce..
- Pendant la formation, le stagiaire aura accès à son espace lui permettant de suivre son avancé et de répondre aux différentes questions entre les entretiens avec son formateur..
- Un tchat en ligne permettra à l'apprenant de poser des questions au formateur pendant toute la durée de la formation même en dehors des heures de dispense..
- Après la formation, le contenu restera accessible sur la plateforme (sans limite de durée)..

Objectifs Pédagogiques Etre capable de...

- D'analyser leurs parcours professionnels
- D'établir leur portefeuille de compétences
- Définir leurs aptitudes professionnelles
- Déterminer leurs valeurs et leurs motivations
- D'envisager éventuellement un nouveau métier, un autre secteur, une formation
- Définir un projet professionnel réaliste
- Définir les étapes et le plan d'action du nouveau projet.

Appropriation des ressources pédagogiques :

- Facilités : Sources d'informations variées

Certification :

- Nom : Non certifiante

Acquis

Résultats attendus :

- Le bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le consultant, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant d'une part
- Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé
- Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation ainsi qu'éventuellement les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.
- Transmission du document de synthèse Le document de synthèse ne pourra être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) sans le consentement écrit du bénéficiaire.
- La personne ayant connaissance des données du bilan s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.
- La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au salarié.
- Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du code du travail.
- Le consultant établit un plan d'action qui matérialise le degré d'atteinte des objectifs A l'issue du bilan, après validation du projet et remise de la synthèse écrite au bénéficiaire le consultant proposera systématiquement au bénéficiaire un suivi comprenant à minima un entretien dans les 6 mois qui suivent le bilan afin de mise en œuvre de son projet.

Gestions de réclamations

- Vous pouvez soumettre toutes réclamations ou dysfonctionnements par E-mail : contact@ureachus.com

La réponse vous parviendra par mail sous 48h.

- Consultez notre règlement intérieur et nos CGV sur notre site internet, l'organisme s'engage à respecter les obligations déontologiques fixées par la réglementation définie ci-dessous :
- 1. Respecter du consentement du bénéficiaire
- 2. Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
- 3. Etablir une convention tripartite précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
- 4. Respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent)
- 5. La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
- 6. Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Préliminaire, Investigation et Conclusion)
- 7. Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention tripartite.
- 8. L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire
- 9. Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
- 10. Le recours à des méthodes / techniques fiables
- 11. Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne

pourront être gardés plus d'un an (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail). Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences
Objet : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences
Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019.
Notice : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part.
Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).
Le Premier ministre
Sur le rapport de la ministre du travail
Vu le code du travail, notamment son article L. 6313-8
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu
Décrète :
Article 1
Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié
1° Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35 » est remplacée par la référence : « R. 6313-4
2° A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.
Article 2
Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Chapitre II « Catégories d'actions « Section « Action de formation « Art. R. 6313-1.-L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences « Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54. « Art. R. 6313-2.-Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés. « Art. R. 6313-3.-La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant. « Section 2 « Bilan de compétences « Art. R. 6313-4.-Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- « a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- « b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- « c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

« 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

« 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- « a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- « b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- « c) De 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 de compétences. « Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. « Art. R. 6313-6.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences. « Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action. « Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an : « -au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ; « -aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation. « Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. « La convention comporte les mentions suivantes :

« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

« 2° Le prix et les modalités de règlement. « Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. « L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »
Article 3
Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié
° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre Ier du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ;
2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ;
3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.
Article 4
Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

Lorem ipsum...

Mode de financements :

Vous pouvez faire financer par le plan de formation de votre entreprise. Votre Compte Personnel de Formation Votre financement personnel Via l'aide individuelle a la formation (AIF-Pole Emploi).

- Type d'action : Bilan de compétences
- Public visé : Tout Public
- Thème : Bilan de compétences
- Format : À distance
- Prérequis : Avoir un PC & Internet
- Rythme : Séquencé
- Participants : Groupe composé de 1 personnes maximum
- Niveau de Formation : Bilan de compétence
- Spécialité : Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles
- Tarif formation : 2 000 € HT
- Durée : 5 jour(s) / 20 heures
- Délais d'accès : 3 semaine(s)
- Modalités d'admissions : Admission après entretien
- Modalités d'accès aux PAH ; Oui

Modules :

Entretien

- Nom : Entretien préalable (01h00):
- Description : Entretien préalable
- Évaluation : Quizz
- Format pédagogique : Apports du formateur Réflexion collective Écran partagé

Phase 1

- Nom : Une phase préliminaire qui a pour objet : (06h00):
- Description : 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. La phase préliminaire permet d'analyser la demande et de fixer les objectifs personnalisés du bilan : il s'agit de concevoir un projet de bilan en adéquation avec la situation, les attentes et les motivations du candidat. Un contrat pédagogique fixant les objectifs personnalisés du bilan est établi conjointement avec le bénéficiaire. Il aura valeur de référence sur toute la durée du bilan
- Évaluation : Quizz
- Format pédagogique : Apports du formateur Écran partagé Réflexion collective

Phase 2

- Nom : Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire : (06h00):
- Description : d'explorer ses motivations et intérêts professionnels et personnels ; d'identifier ses compétences et

- Description : 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.
- Évaluation : Quizz
- Format pédagogique : Apports du formateur Ecran partagé Réflexion collective

Phase 3

- Nom : Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire : (07h00):
- Description : 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 de ce projet. La phase de conclusions du bilan de compétences, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes : circonstances du bilan compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. L'élaboration d'un plan d'action Un entretien de suivi à 6 mois est programmé à l'issue du bilan
- Évaluation : Quizz
- Format pédagogique : Réflexion collective Ecran partagé Apports du formateur

Statistiques & indicateurs

- Le nombres de bénéficiaires en début d'accompagnement 1
- Le nombre de bénéficiaires en fin d'accompagnement 1
- Le taux de réalisation des entretiens de suivi a six mois 0%
- Nombre d'enquête terrains réalisées par les bénéficiaires 0%

EXCELLENCE FORMATION - 37 ALLEE ROMAIN ROLLAND, 95100 ARGENTEUIL - - 89804616400015 - 8559A - 1000€ - SASU -
11950710395 - Ile de france - Déclaration d'activité enregistré sous le numéro auprès du préfet de la région. Cet enregistrement ne
vaut pas agrément de l'état. - - -