

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Dans un contexte de changement permanent le Bilan de Compétences permet aux bénéficiaires de confirmer des évolutions ou de définir de nouvelles perspectives professionnelles.

PARADIGM
Coaching

LES MODALITES D'ACCES

L'accès à la prestation Bilan de Compétences est défini par le code du travail (aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 et de l'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Bilan de Compétences des agents de l'Etat).

Qui peut bénéficier d'un Bilan de Compétences ?

- Les salariés du secteur privé.
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle Emploi, de l'APEC ou de Cap Emploi.
- Les salariés du secteur public.

Le Bilan de Compétences se déroule sur 24 heures, réparties en séances de travail en face à face et en autonomie de 12 à 16 heures d'entretiens individuels.

Paradigm coaching s'engage sur un suivi 6 mois après la fin du Bilan de Compétences pour appuyer la mise en œuvre du projet, faire le point, évaluer les freins si nécessaire.

Paradigm coaching propose le bilan RQTH, pour les personnes en situation de handicap.

Pour toute demande d'information, nous vous invitons à envoyer un mail avec vos coordonnées à karine@paradigmcoaching.fr.)

MÉTHODOLOGIE

Les modalités de financement et coûts

- **DANS LE CADRE DU 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, Un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

COÛT DU BILAN DE COMPÉTENCES À partir de 1 800 euros nets de taxe en fonction de la problématique du salarié, des besoins identifiés et des modalités de réalisation retenues (CPF).

À partir de 2 400 euros nets de taxe dans le cadre d'un financement par l'entreprise.

- **DANS LE CADRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le Bilan de Compétences est réalisé dans le cadre 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.

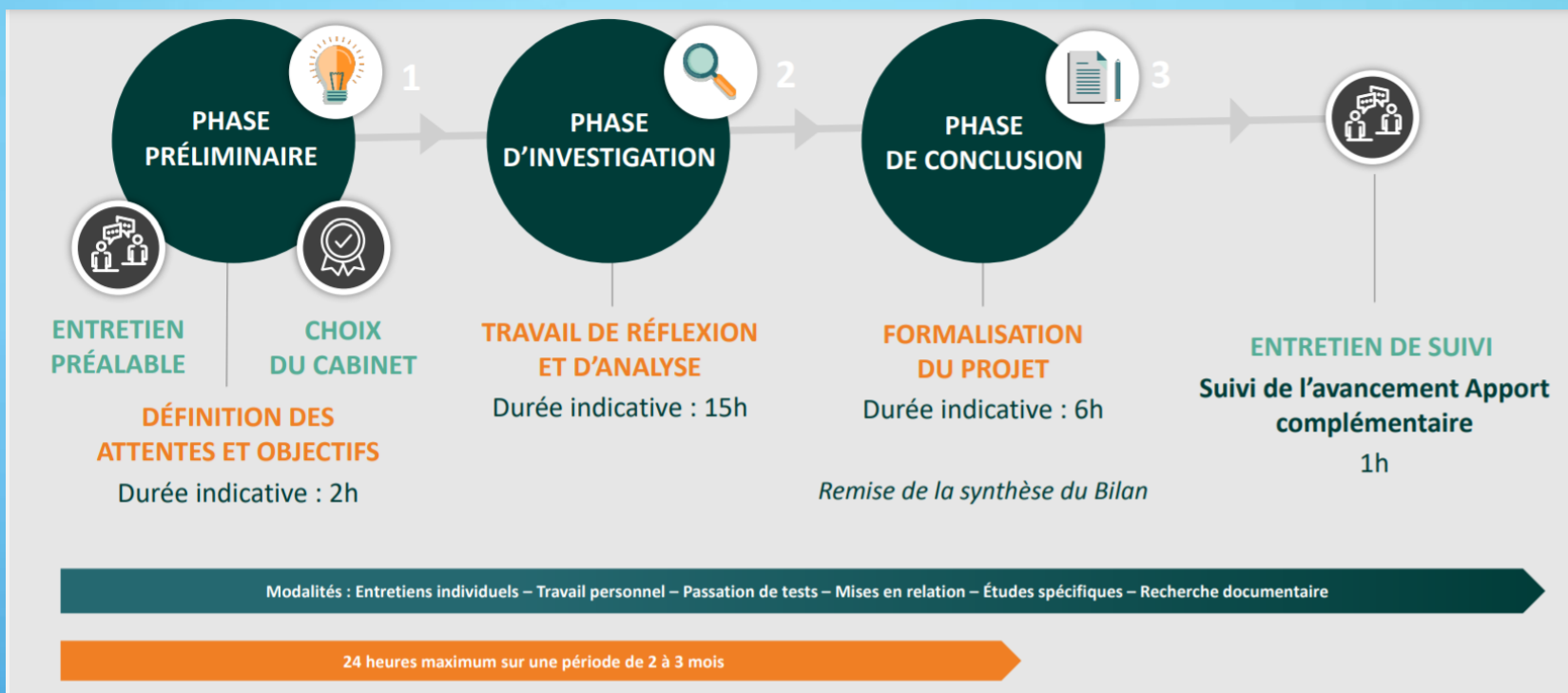
Pourquoi s'accorder du temps pour faire un bilan de compétences ?

- Prendre du temps pour soi pour se centrer sur son histoire et son projet professionnel
- Identifier ses expertises ses compétences et ses réalisations probantes
- Clarifier ses motivations, ses valeurs et ses priorités
- Valoriser ses atouts pour optimiser sa gestion de carrière
- Identifier son potentiel d'évolution pour optimiser sa gestion de carrière
- Formaliser les conditions de mise en œuvre des évolutions envisagées

Les étapes du bilan

S'engager dans une démarche de Bilan de Compétences est une étape importante dans un parcours professionnel : il est essentiel qu'il se déroule dans un climat de confiance et de collaboration.

Afin de vous permettre de faire le meilleur choix de partenaire, Paradigm coaching vous propose un entretien préalable, gratuit et sans engagement, pour analyser votre demande, comprendre vos attentes, contextualiser votre situation et échanger sur notre méthodologie.



- UN DIAGNOSTIC PRECIS POUR VALIDER LA DEMARCHE
 - Ce diagnostic permet de vérifier que la demande de l'intéressé est bien en adéquation avec le Bilan de Compétences.
 - Dans le cas contraire, le conseiller veillera à le rediriger vers une démarche ou une structure plus adaptée.
- INSTAURATION D'UNE RELATION DE CONFIANCE
 - Pour inviter à la discussion et à l'échange.
- CO-SIGNATURE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

ATTENDUS

- Formalisation du cadre du travail d'investigation.
- Élaboration du planning des entretiens.

2. Phase d'investigation

OBJECTIFS

- Analyse de la trajectoire personnelle et professionnelle : Ce que je suis – Ce que je sais – Ce que je sais faire – Ce que je veux – Ce que je ne veux pas/plus.
- Confronter sa réalité à celle de son environnement.

DEMARCHE

- **CONNAISSANCE DE SOI** Passer des tests de personnalité. Explorer les intérêts, les motivations, les potentialités et les perspectives d'évolution. Mise en exergue des points d'appui et des zones de vigilance.
- **ANALYSE DU PARCOURS PROFESSIONNEL** Identifier les domaines d'expertises, les compétences, les connaissances et aptitudes professionnelles. Faire un focus sur les compétences comportementales (soft skills). Analyser les facteurs de réussite et les facteurs de risques. Initialiser son portefeuille de compétences. S'interroger sur la transférabilité de ses compétences.

ATTENDUS

- Meilleure connaissance de soi et de son environnement socio-économique.
- Formalisation des premières pistes de projets.

- CONCLUSION

- Re-lecture finale et partagée de la “Synthèse du Bilan”.
- Remise du document (La synthèse est la propriété exclusive du bénéficiaire).
- Clôture des supports annexes (feuille de présence...).

ATTENDUS

- Clarification du ou des projets d'évolution professionnelle. Appropriation des moyens à mettre en œuvre pour faire aboutir le ou les projets.

6 mois après la fin du Bilan de Compétences, le consultant Paradigm coaching prend contact avec le bénéficiaire accompagné pour assurer le suivi de réalisation du ou des projet(s).

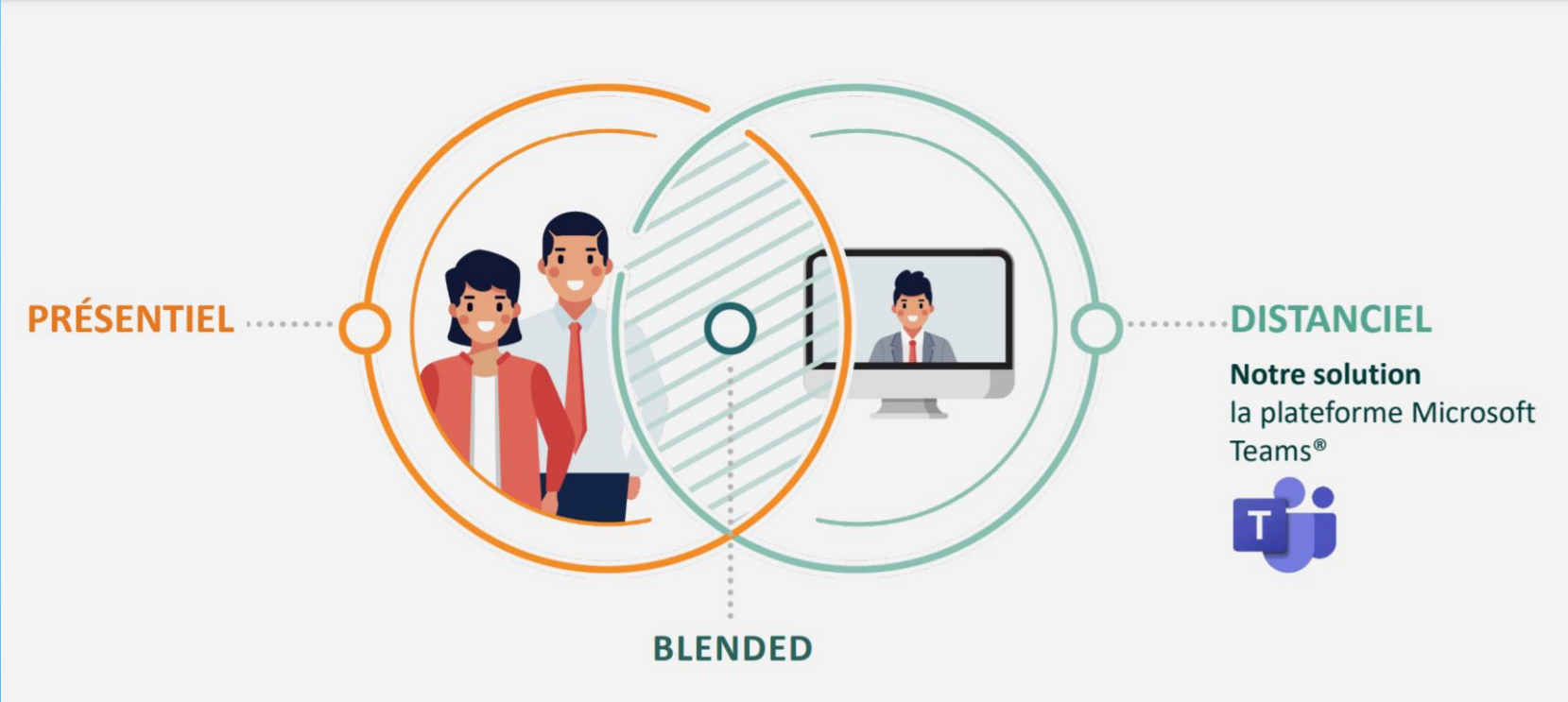
Ce temps d'échange téléphonique permet d'aborder la mise en œuvre des actions prévues, les évolutions qui se sont concrétisées, les difficultés rencontrées, et le cas échéant d'apporter des conseils complémentaires.

Des outils adaptés et personnalisés

- TEST DE MISE EN AVANT DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES
 - Analyse de la personnalité centrée sur une approche relationnelle.
 - Permet d'apprécier les ressources individuelles du bénéficiaire, en s'appuyant sur l'étude de ses traits de personnalité.
 - Véritable support de réflexion.
 - Facilite la projection vers un environnement professionnel.
- OUTIL POUR TRADUIRE SES COMPÉTENCES EN MÉTIERS
 - Identifier les compétences qui vous intéressent et que vous vous sentez capable d'exercer.
 - Traduire votre expérience ou vos envies en compétences pour identifier des pistes de reconversion professionnelle.
 - Interroger la base de métiers à partir de son profil-compétences.
 - Mesurer les écarts entre motivations et capacités.
 - Support de réflexion et d'échanges.

Nos modalités d'intervention

CHOISISSEZ LE FORMAT LE PLUS ADAPTÉ À VOS BESOINS



Les règles déontologiques

Notre démarche déontologique tient compte des textes législatifs relatifs au Bilan de Compétences. (Définis par le code du travail aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 et de l'Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Bilan de Compétences des agents de l'Etat).

La démarche comprend obligatoirement trois phases, à savoir :

- Phase préliminaire
- Phase d'investigation
- Phase de conclusion

Fiabilité et validité des méthodes

Les techniques et méthodes utilisées sont issues de notre pratique professionnelle en matière de diagnostic et d'accompagnement à la définition de projet professionnel.

Nous veillons à les adapter à la singularité de chaque bénéficiaire. Les outils d'évaluation, scientifiquement reconnus, sont élaborés par des organismes habilités et compétents, pour garantir leur objectivité.

Nos consultants sont formés et habilités à l'utilisation des outils employés.

Toutes les actions du Bilan de Compétences sont menées de manière individuelle.

Le Professionnalisme des Consultants

- Nos professionnels sont qualifiés, et rompus aux techniques d'accompagnement. Ils respectent le code déontologique du Bilan de Compétences. Ils s'attachent à délivrer une prestation de qualité dans le respect des objectifs définis et contractualisés.

Respect du principe de volontariat du bénéficiaire

- Le Bilan de Compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé.
- Nul ne peut être contraint d'effectuer un Bilan de Compétences. L'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation (convention tripartite)

Garantie du secret professionnel

- Paradigm coaching est tenu au secret professionnel et ne conserve aucune trace nominative des documents ayant servi à la réalisation du Bilan de Compétences. Le bénéficiaire peut néanmoins demander à Paradigm coaching qu'ils soient conservés pendant une année.
- Toute information relative au bénéficiaire et au contenu du Bilan de Compétences reste confidentielle. Les consultants sont tenus au secret professionnel pendant et après le bilan afin de maintenir le respect de la vie privée des bénéficiaires.

Propriété des résultats du Bilan de Compétences par le bénéficiaire

- Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats des tests, du contenu des entretiens et du document de synthèse de son bilan.
- Le document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du Bilan de Compétences. Il peut être transmis à un tiers avec le consentement du bénéficiaire, dans la mesure où cela est mentionné dans la convention.
- Le document de synthèse est établi sous la seule responsabilité du prestataire et il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.
- Élaboré pendant la phase de conclusion du Bilan de Compétences, il doit comporter les indications telles que définies à l'article R.6322-38 :
 - circonstances du Bilan de Compétences.
 - compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées.
 - le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Vous souhaitez nous contacter ?

Nous vous accompagnons dans votre démarche, vous informons et nous saurons vous conseiller.

Par téléphone au : 06.62.79.95.43

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

www.paradigm-coaching.fr

Nos qualifications :

Certifié

