

Bilan De Compétences



34, rue Camille Pelletan
92300 Levallois-Perret

01 47 39 90 10

contact@performancecareer-center.com

<http://www.performance-career-center.com>

Skype : Performancecoaching92

Siret : 533 381 190 00024 Ape : 8559A

N° DA 11921847792

M° : L.3 Anatole France - Pont de Levallois

Gare : Clichy-Levallois

Bus : 165 – 274 – 174 -53

Voiture : Parking Marjolin



Présentation

« *Imaginons ensemble le possible au lieu de projeter sur l'incertain* »

Performance Career center, dirigé par Nathalie Hâvre, est un centre spécialisé dans l'accompagnement à l'orientation professionnelle. Les outils utilisés sont :

- Les Bilans d'orientation de carrière
- La Médiation singulière et Coaching
- La Formation
- La VAE

Capitalisant plus de 20 ans d'expérience auprès des entreprises et de leurs dirigeants, nous favorisons le développement des talents grâce à notre parfaite maîtrise :

- △ Des démarches pédagogiques pour adultes
- △ Des techniques de communication et de management
- △ De l'accompagnement
- △ De leviers de développement personnel

Nos valeurs

- △ Des relations de confiance pour des collaborations et des communications ouvertes, franches et intègres.
- △ Nous valorisons la souplesse, la diversité et le partage des connaissances.
- △ Elles définissent qui nous sommes, ce que nous faisons et la façon dont nous faisons les choses.
- △ Elles sont aussi un atout, car elles nous aident à fidéliser, à forger les relations, à préserver et relever notre réputation.



NB : Les stagiaires ont la possibilité de contacter AFNOR Certification pour signaler tout manquement à l'une des exigences du décret du 30 juin 2015 et la possibilité de déposer un avis sur AFNOR Pro Contact (<https://procontact.afnor.org/>).*

* voir en fin de document

Bilan de compétences (Code du travail : Article R.6322-32 à 39)

Méthodologie détaillée

- △ Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :
 - Phase d'entretien préliminaire.
 - Phase d'investigation (séances 1 à 5).
 - Phase de conclusion et de mise en œuvre du projet (séances 6 à 7).
- △ Durée : 24 heures
 - 16 heures de face à face, soit 8 séances de 2 heures (hors entretien préliminaire et suivi post bilan), 2 heures de tests, et 6 heures de recherche personnelles.
- △ Outils utilisés :
 - Questionnaires, test de personnalité (Compétences 2 ou Profil Pro-R) en lien avec des propositions de fonctions et postes, retours d'images (perception des autres), et enquêtes terrain... Les outils viennent en appui de l'accompagnement et font toujours l'objet de restitutions commentées.
- △ Suivi post bilan :
 - Un contact est entretenu entre le bénéficiaire et son consultant, six mois après le bilan : entretien de face à face, Skype, par téléphone ou par mail.

Phase d'entretien préliminaire

- Objectif général :
 - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
 - Définir et analyser la nature des besoins.
 - Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
- Outils utilisés :
 - Remise de la plaquette de méthodologie détaillée du bilan de compétences.
- Durée : 1h00 environ.

Phase d'investigation et de conclusion

- Objectif général :
 - Analyser les motivations, les valeurs, les compétences et les aptitudes.
 - Élaborer un projet* professionnel concret et réaliste.
 - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.
 - Prévoir les différents plans d'actions du projet*.

* La notion de projet renvoie aux situations indiquées ci-dessous :

- Une personne qui a le projet de développer une ou plusieurs activités dans le cadre de sa fonction, de son emploi actuel (développement de nouvelles missions, positionnement différent par rapport au poste occupé et/ou au service, réaménagement du poste...);
- Une personne qui vient de changer de fonction et qui a besoin de définir un parcours de formation ou développement personnel afin d'occuper pleinement cette fonction ;
- Une personne qui a l'objectif de s'installer à son compte en créant ou en reprenant une entreprise, de devenir travailleur indépendant ;
- Une personne qui souhaite changer de métier en restant dans son domaine d'activité ou en s'orientant vers un autre domaine ;
- Une personne qui souhaite occuper une fonction / un emploi similaire dans un autre domaine d'activité .

Le bilan de compétences

Performance Career Center

Séances	Intitulé des séances	Objectifs	Outils utilisés
①	<p>Recueil des apports personnels et professionnels</p> <p>➤ Compétences</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les derniers postes. - Synthétiser les valeurs ajoutées du parcours. - Mettre en valeur les savoirs exploités. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profil personnel d'intellect (Code 0). - Analyse du parcours personnel (Code 1). - Caractéristiques personnelles et modes de fonctionnement (Code 2).
②	<p>Examen des réalisations et des compétences</p> <p>➤ Compétences</p> <p>→ Durée : 3h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire les réalisations - Identifier les compétences particulières. - Mettre en exergue le fil rouge qui caractérise l'emploi de vos compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Contexte de travail idéal (Code 3). - Construire le référentiel de ses compétences (activités, savoir, savoir-faire, savoir-être (Code 4). - Identifier le talent qui vous singularise (Code 5)
③	<p>Identification des motivations, des valeurs et des freins personnels</p> <p>➤ Personnalité</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'interroger sur les choix et les motivations profondes qui orientent les actions et les comportements. - Savoir tirer parti de vos aptitudes de façon positive 	<ul style="list-style-type: none"> - Mes attentes professionnelles (Code 6). - Appréciation des valeurs (Code 7). - Déterminer vos besoins psychologiques (Code 8). - Typologie de reconnaissance (Code 9).

La sélection des questionnaires n'est pas exhaustive, des éléments complémentaires peuvent être utilisés. Le centre est doté d'outils variés pour des accompagnements ciblés.

Séances	Intitulé des séances	Objectifs	Outils utilisés
4	<p>Caractéristiques personnelles et modes de fonctionnement</p> <p>➤ Personnalité</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les points forts et les axes de progrès. - Approfondir la connaissance de soi. 	<ul style="list-style-type: none"> - La perception des autres (Code 10). - Test de personnalité : Profil Pro-R ou Compétence 2 (Code 11).
5	<p>Préférences de secteurs et de métiers</p> <p>➤ Exploration</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner les secteurs d'activités et les métiers. - Identifier les fonctions possibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques de votre futur emploi (Code 12). - Préférences de secteurs et de métiers (Code 13). - Enquête terrain (Code 14). - Grille d'analyse d'un métier (Code 15).
6	<p>Validation du pré projet professionnel</p> <p>➤ Exploration</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner les éléments favorables au projet professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer la validation de votre projet professionnel (Code 16).
7	<p>Élaboration du projet professionnel et/ou du projet de formation</p> <p>➤ Synthèse</p> <p>→ Durée : 2h00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et valider un projet professionnel. - Préparer à la mise en œuvre du projet. - Élaborer la synthèse finale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Synthèse stratégique et prospective du bilan (Code 17). - Questionnaire de satisfaction (Code 18).

Suivi post bilan

Dans les 6 mois qui suivent la conclusion du bilan, nous sollicitons le bénéficiaire pour un entretien personnalisé de suivi (en face à face, SKYPE, par courrier ou par mail).

- Objectif général : Permettre au bénéficiaire de s'assurer que la stratégie développée est en bonne adéquation avec le ou les projet(s).

* DÉCRET DU 30 JUIN 2015

Le décret du 30 juin 2015 précité a pour objet de préciser les critères que doivent prendre en compte les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (OPACIF) mentionnés à l'article L. 6333-1, l'État, les régions, Pôle emploi et l'Agefiph lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, afin de s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Ces critères sont les suivants (nouvel article R. 6316-1 du code du travail) :

- 1° L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- 2° L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- 3° L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- 4° La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- 5° Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- 6° La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Les organismes financeurs s'assurent en outre du respect des dispositions des articles L. 6352-3 à L. 6352-5, L. 6353-1, L. 6353-8 et L. 6353-9 du code du travail.

Le décret du 30 juin 2015 précise également le rôle du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) dans l'amélioration des démarches de certification de la qualité et prévoit que les organismes financeurs de formation doivent mettre à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Parmi les autres dispositions du décret du 30 juin 2015, on signalera l'obligation faite aux organismes paritaires agréés de s'assurer de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service fait selon des modalités qu'ils déterminent. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, l'organisme paritaire devra solliciter auprès de l'employeur ou du prestataire de formation tout document complémentaire à ceux déjà prévus par les articles R. 6332-25 et R. 6332-26 du code du travail pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Le défaut de justification constituera, après que l'employeur ou l'organisme de formation a été appelé à s'expliquer, un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation. Un signalement devra, en outre, être effectué par l'organisme paritaire auprès des services de l'État chargés du contrôle de la formation professionnelle.

Ces dispositions entrent en vigueur le 2 juillet 2015.



Extraits Code du Travail

Les règles de déontologie et de confidentialité :

Article L6313-10

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. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans, sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article R6321-2

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants.

Article R6322-33 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V) La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.

Article R6322-34 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le bénéficiaire du congé individuel de formation a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur paritaire agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats déterminés par voie réglementaire. En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 6322-14, ce pourcentage est déterminé par décret.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf 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.900-6 Code du Travail).

Performance Career Center s'engage à disposer au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle, à suivre une comptabilité distincte et à établir un compte rendu statistique et financier et à le transmettre chaque année au Préfet de Région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée. Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Article R6322-35 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V) Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

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

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-36 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Article R6322-37 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Article R6322-38 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes

1° Circonstances du bilan ;

2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R6322-39 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Art.L6323-6 A compter du 1er janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Article L6331-55

Par dérogation aux dispositions relatives au financement du congé individuel de formation, prévues par l'article L. 6322-37, à l'obligation de financement pour les employeurs de moins de dix salariés, prévue par les articles L. 6331-2 et L. 6331-3, et à l'obligation de financement pour les employeurs de dix salariés et plus, prévue par les articles L. 6331-9, L. 6331-14 à L. 6331-20, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent. Le pourcentage de la contribution ne peut être inférieur à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale.

Article L6331-22

Les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en complément du versement obligatoire prévu à l'article L. 6331-9 sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.

L'éthique de Performance Career Center

Performance Career Center s'engage à :

- △ Confier les prestations à des professionnels expérimentés,
- △ Apporter au bénéficiaire une prestation d'accueil, de conseil, d'aide au choix, d'accompagnement et d'évaluation, de qualité et conforme à des objectifs réalistes,
- △ Proposer une méthodologie et une pédagogie qui auront pour but de rendre autonome le bénéficiaire dans la conduite de sa carrière,
- △ Garantir les qualités et les valeurs des praticiens : respect d'autrui, écoute, ouverture d'esprit, disponibilité, objectivité et implication dans l'actualité économique et social,
- △ Garantir une relation professionnelle avec ses partenaires confraternelle et loyale,
- △ Afficher et faire appliquer les règles de déontologie et de confidentialité dans ses locaux, auprès des consultants permanents et non permanents.