

Le Premium
Ciblage sur
l'intelligence émotionnelle

Bilan de compétences

PRÉSENTIEL
- 24 heures -
19H de présentiel
5H de travail hors séance

LAURENT VIALE



Les plus

Je suis coach professionnel certifié (RNCP)

Je serai votre seul et unique interlocuteur

Une approche **personnalisée et individualisée.**

Test sur vos motivations professionnelles

Test sur vos vocations et vos intérêts au travail

Test sur l'intelligence émotionnelle

Minimum 3 outils de coaching utilisés

Ciblage sur l'intelligence émotionnelle

24 heures

Le bilan de compétences est organisé en individuel et en présentiel (19H) et 5 heures de travail hors séance (notamment les tests, recherches, etc.)

Le rythme est décidé en début d'accompagnement sur une durée de 4 mois maximum

Chaque temps est fixé avec vous à chaque fin de séance pour la séance suivante

Durée de la formation

Ce programme est une proposition qui sera ajustée en fonction de **vos besoins et de vos attentes**

Pour obtenir votre offre personnalisée contactez-moi.

Par téléphone : 06 29 83 89 43

Par mail laurent@laurentviale.com

Le délai minimum pour mettre en place ce programme de formation est 1 mois

Modalités d'inscription et délais

Coach professionnel certifié (RNCP), consultant et formateur en management expert en conduite du changement, développement personnel, développement des compétences, management, et intelligence émotionnelle depuis 2007

Le formateur

Personnes en situation de handicap

Pour les personnes en situation de handicap ou avec besoins spécifiques je mets tout en œuvre pour vous proposer une solution

Afin de déterminer les aménagements, merci de me contacter Laurent Viale, je suis référent handicap : 06 29 83 89 43

Bilan de compétences "Premium" à partir de 2000 euros

Tarif

Le public et les objectifs

Toutes personnes souhaitant réaliser un bilan de compétences

- Définir ou valider un **projet professionnel** ambitieux
- Prendre en compte à la fois **vos motivations, vos aspirations, vos compétences, votre potentiel**, et les réalités du marché de l'emploi et du contexte socio-économique dans le territoire ciblé
- Définir le parcours de mise en œuvre de votre projet.
- Proposer des temps dans lesquels vous êtes accompagné(e) dans une **relation de confiance**

Maîtrise de la langue française orale et écrite

Les prérequis seront vérifiés avec vous. Vous attesterez sur l'honneur au moment de votre inscription

Le bilan de compétences alterne des entretiens oraux de questionnement et de réflexion, des tests et un travail intersession personnel dans lequel vous vous engagez

Vous construirez au fur et à mesure votre bilan de compétences

Analyse et préconisations personnalisées à partir d'outils de diagnostics concrets - **Tests "Vocation" (RIASSEC), "Profil Pro" & intelligence émotionnelle**

Supports remis : La synthèse écrite de votre bilan de compétences

Les prérequis et modalités pédagogiques

Phase préliminaire (1H30)

- Analyse de votre demande et votre besoin
- Détermination du format le plus adapté à votre besoin et à votre situation
- Définition conjointement des modalités de déroulement du bilan

Phase d'investigation (16H & 3H de travail personnel)

- Analyse de votre profil de personnalité, de vos motivations, vos aspirations, vos aptitudes & vos compétences
- Travail sur l'**identification et la gestion des émotions**
- Recherches documentaires et réalisation d'enquêtes métiers. Étude de la compatibilité de vos compétences avec votre projet
- Identification des écarts entre votre profil et votre projet envisagé
- Recherche de solutions pour réduire ces écarts (remise à niveau, formation, etc...)

Phase de conclusion (1H30 & 2H de travail personnel)

Objectif : Validation de votre projet

- Formalisation de votre plan d'action incluant les différentes étapes, les moyens et le calendrier
- Restitution d'un document de synthèse de votre bilan de compétences et validation de ce dernier avec vous

Un RDV à distance 3 mois plus tard pour faire un point d'étape

Le programme

Votre production tout au long de l'action est reprise dans la synthèse et reflète le travail réalisé durant votre bilan de compétences

L'évaluation

Extraits du Code du travail

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 R6322-32 : Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

- 1° Le salarié ;
- 2° L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
- 3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.

Article R6322-35 : 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 :

1. De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
2. 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 ;
3. c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R6322-37 : 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 : 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 : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité.

Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Article R6322-40 : La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Article R6322-41 : Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Article R6322-48 : Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt- quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-20 ou L. 6322- 34.

Article R6322-45 : L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux.

Article R6322-46 : Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.

L'organisme détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

Article R6322-47 : La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée.

Article R6322-42 : Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

Article L6322-42 : Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 10° de l'article L. 6313-1. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Article L6322-43 : Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28. Les conditions de rémunération sont celles prévues.