

## INTRODUCTION

Le bilan de compétences, respectant le cadre défini selon les prérogatives légales (loi n° 91405 du 31 décembre 1991, le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 et la circulaire DFP N° 93-13 du 19 mars 1993) a pour objet de :

- ✓ permettre à tout travailleur de poser un regard réflexif sur lui-même,
- ✓ d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses motivations et intérêts

et ce, afin de définir un projet professionnel cohérent, finalisé et adapté et le cas échéant un projet de formation.



La démarche de réflexion est individualisée et balisée par différentes étapes d'analyse.

Nous mettons à votre disposition des outils et une méthodologie adaptée à vos besoins, et vous aidons à déterminer un plan d'action en termes d'orientation professionnelle et de prise de décision.

## PUBLIC VISÉ PAR LA FORMATION ET PRE REQUIS

- ✓ Le bilan de compétences s'adresse à toute personne qui souhaite réfléchir à son orientation professionnelle. Il s'agit-il d'une formation ouverte à tous publics et tous métiers
- ✓ Selon que vous soyez salariés ou demandeurs d'emploi, une durée d'activité professionnelle peut être nécessaire : 5 ans pour les salariés dont un an d'ancienneté au poste actuel ; aucun pour les demandeurs d'emploi.
- ✓ Aucun niveau minimum n'est exigé pour bénéficier d'un bilan de compétences, et il n'y a pas de pré-requis, si ce n'est une démarche d'engagement volontaire.


## ACCESSIBILITE AUX PERSONNES HANDICAPEES

- ✓ Le bilan de compétences est accessible aux personnes concernées par un handicap.

## DELAJ D'ACCES

- ✓ Le délai d'accès dépend du délai de traitement demandé par les financeurs. Ce délai est précisé lors de notre première rencontre, et le calendrier prévisionnel établi avec vous prend en compte ce délai imposé.
- ✓ En cas de financement personnel (sans contrainte financeur), le délai peut être ramené à 15 jours.

## NOS TAUX DE SATISFACTION

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| ✓ 2017 98 % |  | Ces indicateurs prennent en compte les retours Financeurs, Entreprises, et Stagiaires |
| ✓ 2018 97 % |   |   |
| ✓ 2019 99 % |   |   |
| ✓ 2020 99 % |   |   |
| ✓ 2021 99%  |   |   |

## COUT DU BILAN

1600 euros.

Le bilan de compétences est pris en charge par le CPF et les OPCO.

## OBJECTIFS DU BILAN

Le bilan de compétences vous aide à :

- ✓ Définir ou préciser un projet professionnel réaliste et réalisable.
- ✓ Trouver une nouvelle orientation.
- ✓ Déterminer la faisabilité de votre projet.
- ✓ Vous positionner dans votre environnement professionnel et sur le marché de l'emploi.



A l'issue du bilan – et selon les objectifs spécifiques définis ensemble lors de la phase préliminaire (voir plus loin) - vous serez capable de :

- ✓ communiquer sur vos savoirs, savoir-être et savoir-faire
- ✓ établir la liste de vos freins et de vos atouts au regard d'un ou plusieurs projets professionnels
- ✓ réaliser des enquêtes métier / formation / débouchés
- ✓ mettre en œuvre un plan d'action détaillé pour la concrétisation de votre projet

Le bilan de compétences vous apporte un appui :

- ✓ Un appui informatif :  
Vous vous appropriez et prenez en considération des informations nécessaires à la construction d'une stratégie d'évolution professionnelle. Vous identifiez vos ressources personnelles et professionnelles, vos points d'appui.
- ✓ Un appui méthodologique :  
Vous développez des compétences utiles pour conduire de façon la plus autonome possible votre vie professionnelle.
- ✓ Un appui stratégique :  
Vous construisez et mettez en œuvre votre/vos projet(s) en prenant en compte vos critères de choix, de décision, vos priorités et l'environnement. Vous élaborez un plan d'action précis.
- ✓ Un appui d'intermédiation :  
Le bilan de compétences vous facilite l'élaboration et la conduite de votre parcours. Il vous permet de mener un travail de réflexion en profondeur guidé par votre conseiller.
- ✓ Un appui de mise en relation :  
Le bilan de compétences vous facilite les échanges entre pairs ou avec des professionnels d'un métier ou d'un secteur professionnel.

## DEROULEMENT ET CONTENU

Si le cadre fixé par la loi est invariant, le déroulement de la démarche est adapté, dans son contenu, aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire.

Lors de l'entretien d'information préalable, vous exposez les objectifs que vous souhaitez atteindre, vos besoins particuliers et vos attentes et nous nous assurons qu'ils relèvent bien d'un Bilan de Compétences.

Après accord du financement de votre bilan par votre OPCO, votre entreprise ou autre financeur (et signatures de conventions passées) votre Bilan de Compétences peut commencer.

**Dans sa forme, le Bilan de Compétences se déroule selon les phases suivantes (cf article R.6322-35 du code du Travail), sur plusieurs séances, menées de façon individuelle :**

## **PHASE PRELIMINAIRE**

Après confirmation de votre engagement dans la démarche, nous analysons et définissons la nature de votre demande, vous rappelons les conditions de déroulement du bilan, le calendrier prévisionnel, l'utilisation des conclusions et le document de synthèse. Nous définissons la méthode, les moyens et techniques mis en œuvre pour vous.

Cette phase est à la fois individualisée (face à face) et personnalisée (qui prend en compte votre singularité, répond aux préoccupations qui vous sont propres et définit un parcours inédit).

C'est au cours de cette phase que la suite du bilan est co-construite avec vous, selon ce qu'il apparaît comme étant le plus pertinent dans votre situation, et que nous savons que diverses ressources et modalités pourront être mobilisées.

## **PHASE D'INVESTIGATION**

À chaque besoin son bilan de compétences

Au regard des perspectives d'évolution envisagées, il s'agit :

- ✓ d'identifier les éléments déclencheurs du processus de changement dans lequel vous êtes inscrit de mieux appréhender vos valeurs, intérêts, aspirations ainsi que les facteurs déterminants de votre motivation
- ✓ d'évaluer vos connaissances générales et professionnelles, vos savoir-faire et aptitudes
- ✓ de repérer les éléments de votre expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées
- ✓ de déceler vos ressources et ses potentialités inexploitées et/ou à développer

Et ce, en confrontation alternée avec la réalité socio-économique. Pour ce, il s'agit pour vous, en étant guidé par nous

- ✓ d'effectuer des recherches documentaires
- ✓ de prendre des contacts
- ✓ de procéder à des enquêtes auprès de professionnels des secteurs et métiers envisagés.

## **PHASE DE CONCLUSION ET DE PRECONISATIONS**

Il s'agit de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de votre projet professionnel et /ou de formation, d'acter le plan d'action qui a été défini en en prévoyant les différentes étapes.

Un rapport de synthèse est rédigé, en conformité à la réglementation (décret n° 2008- 244 du 07/03/2008).

## **MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES**

En voici une liste non exhaustive :

- ✓ grilles d'entretien autobiographique
- ✓ inventaires de personnalité au travail, d'intérêts professionnels, de motivation
- ✓ autres outils spécifiques en fonction des besoins émergeant au cours du bilan.

De plus, est mis à votre disposition du matériel tel que des :

- ✓ référentiels des métiers / répertoires professionnels
- ✓ catalogue des organismes de formation et des entreprises, ...
- ✓ ainsi qu'un PC avec accès libre à Internet, un téléphone et une imprimante.

Enfin, nous mettons à votre disposition notre réseau de personnes ressources extérieures au Cabinet.

## **EVALUATION / SANCTION DU BILAN DE COMPETENCES**

Le document de synthèse rappelle les circonstances dans lesquelles votre bilan de compétences s'est déroulé, vos compétences et aptitudes identifiées au regard des perspectives d'évolution envisagées, les éléments constitutifs de votre projet professionnel ainsi que les principales étapes de sa mise en oeuvre.

Il est co-construit au cours de l'avancée du Bilan.

A l'issue du bilan, le document de synthèse définitif vous est soumis et remis

La synthèse ainsi que les différentes productions qui vous sont remises en fin de bilan demeurent votre propriété dont vous êtes libre de l'usage social.

Néanmoins, si vous le demandez et seulement en cas d'autorisation écrite de votre part, les documents peuvent être conservés par notre organisme pendant un an maximum pour le suivi post-bilan.

Un Suivi post-bilan vous est proposé, sous forme de rencontre en entretien individuel, 6 mois après la fin du Bilan.

## **QUALITE DU FORMATEUR**

Danièle CHEYRON est diplômée en psychologie sociale des organisations et elle est aussi titulaire d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle obtenu à Euromed (Kedge) Marseille. Elle est de plus certifiée MBTI.

Elle témoigne d'expériences variées de plus de vingt ans dans le domaine de l'orientation professionnelle, du bilan de compétences, de la formation, du recrutement et de l'outplacement.

Elle intervient régulièrement en entreprise et travaille depuis de nombreuses années en cabinet libéral.



Nous disposons d'un réseau de professionnels qui peuvent intervenir en complément dans le bilan, selon les problématiques rencontrées : création d'entreprise, etc.

## **DUREE ET MODALITES D'ORGANISATION**

Le Bilan s'effectue en principe sur une durée de 8 semaines et dure 24 heures.

Il vous sera proposé des séances de 3 heures mais pouvant être minimisées ou maximisées en fonction de vos besoins et de vos contraintes.

Il s'agit d'une prestation individuelle.

Pour plus d'informations, vous pouvez nous joindre au 06 80 65 84 97