

Le bilan de compétences



**Construire un projet
professionnel cohérent &
réaliste**



« Celui qui déplace une montagne
commence par déplacer de petites
pierres. »

Confucius

1 Notre processus d'accompagnement

Nous sommes convaincus qu'un projet professionnel est cohérent et réaliste s'il est en adéquation avec ce que vous êtes. Il est nécessaire de réaliser un travail complet et en profondeur qui vous permettra :

1
D'être aux commandes de vos choix professionnels

2
De comprendre les peurs et blocages qui vous empêchent d'avancer dans votre carrière

3
D'avoir une meilleure compréhension de votre fonctionnement professionnel

5
De révéler les compétences dont vous disposez déjà, celles qui sont sous-exploitées et celles que vous avez à acquérir pour mener à bien votre projet.

4
D'identifier les « ingrédients » de votre projet professionnel en alignement avec qui vous êtes

Et de le concrétiser à travers un plan d'actions concret et pertinent

2 Le cadre légal du bilan de compétences



- Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal.
- La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires qui vous protègent :

Partie législative : Articles L6313-4 à L6313-10

Partie réglementaire : Articles R6313-4 à R6313-8

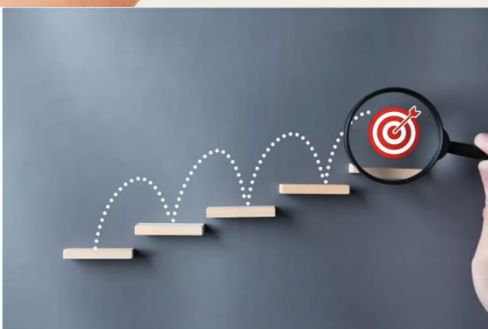
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences>

3 Les objectifs du bilan



Le bilan de compétences permet :

- D'analyser ses **compétences personnelles et professionnelles**, ses **aptitudes** et ses **motivations** ;
- De **définir son projet professionnel** et, le cas échéant, un **projet de formation** ;
- D'utiliser ses atouts comme un **instrument de négociation** pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.



5 Le public visé



Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics : travailleurs en poste et personnes en recherche d'emploi. Il n'y a pas de pré-requis. Chaque bénéficiaire est unique. C'est pourquoi nous nous adaptons à la singularité et aux besoins de chacun. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour répondre aux questionnaires.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement et l'engagement complet du bénéficiaire. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

6 Le déroulement du bilan



24 heures de bilan découpés en 3 phases

16 heures
d'entretiens
personnalisés
En face à face

8 heures
de travaux
accompagnés
à distance par
votre
conseiller

3 – Phase de conclusion

2 – Phase d'investigation

1 – Phase préliminaire

0 – Rencontre gratuite
pour faire connaissance

Moyens pédagogiques, méthodes et techniques



1 - PHASE PRÉLIMINAIRE – 2 heures

OBJECTIFS

Au cours de cette phase, le consultant en bilan de compétences doit :

- analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire ;
- vérifier que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan notamment si ce bilan est prescrit et cofinancé par l'entreprise ;
- déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins ;
- définir conjointement les modalités de déroulement.

MÉTHODES ET OUTILS

Un entretien individuel est organisé avec le consultant qui vous suivra tout au long du bilan. Il est chargé de vous aider à clarifier vos objectifs en questionnant vos besoins. Cela permet de faire un point précis sur votre situation actuelle et vos objectifs.

2 - PHASE D'INVESTIGATION – 18 heures

OBJECTIFS

Cette phase permet de construire votre projet professionnel et vérifier la pertinence avec vos objectifs. Ces objectifs sont toujours affinés par rapport à vos besoins.

- D'analyser votre trajectoire personnelle et professionnelle
- De repérer les choix déterminants, les ruptures, les déclencheurs du changement, les bénéfiques associés à vos choix professionnels.
- De révéler les compétences acquises, sous-exploitées et à acquérir pour mener à bien votre projet.
- De travailler votre communication pour affirmer vos futurs choix, y compris en situation inconfortable ou de tension.
- De vous aider à élaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience...

2 - PHASE D'INVESTIGATION – Suite



Exploration du capital professionnel

- Identifier vos domaines de connaissance (formation initiale et continue)
- Etablir votre portefeuille de compétences (savoir-être et savoir-faire) en repérant celles que vous avez déjà développées, celles qui sont sous exploitées, à renforcer ou à acquérir.
- Déterminer vos préférences comportementales
- Evaluer la transférabilité de vos compétences pour votre projet professionnel dans un contexte professionnel

LES OUTILS :

- Les 5 niveaux de choix
- Hypothèse de choix – Bénéfice – Ressources cachées
- Les niveaux d'ouverture pour développer vos compétences relationnelles
- Les niveaux d'écoute,
- Evaluation FIRO B : Comprendre vos préférences comportementales et comportements sous stress dans un contexte professionnel.
- « spectre de carrière » : niveau de développement (artisan / gestionnaire/ leader/expert / créateur)

Exploration des motivations et des freins

- Repérer vos éléments de motivation pour adapter votre atmosphère de travail : aspirations, moteurs, intérêts, valeurs, priorités et les décalages éventuels par rapport à la situation actuelle
- Identifier vos freins et comportements défensifs pour mettre toutes les chances de votre côté
- Ebaucher votre projet professionnel.

MOTIVATIONS :

- Apprendre à définir vos priorités – Matrice d'Eisenhower
- Projetez-vous aujourd'hui et demain
- Clarifier votre socle de valeurs pour mieux cerner l'atmosphère professionnel qui vous convient

FREINS – LES OUTILS :

- Travailler vos croyances professionnelles pour éviter les préjugés
- Les mécanismes de défense et signes défensifs

Exploration de la faisabilité des projets avec les enquêtes métiers



- Confronter les pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail
- Hiérarchiser les différentes pistes en fonction des résultats, des enquêtes et de la maturation de votre projet
- Recueillir des informations sur les prérequis des différentes pistes.
- Interviews avec des professionnels, guidées avec une méthodologie détaillée pour mener efficacement l'enquête métier.
- L'organisme fournit des ressources documentaires.

3 - PHASE DE CONCLUSION – 4 heures

- La phase de conclusion s'achève par la présentation à la personne bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse complété au fil du bilan comprenant :
 - l'analyse des compétences professionnelles et personnelles ;
 - la définition du projet professionnel, des propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
 - les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
 - les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels (dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences).

7 Suivi de l'exécution et des résultats



A mi parcours, vous recevrez un questionnaire destiné à évaluer l'atteinte de vos objectifs afin d'adapter la suite du bilan.

A l'issue du bilan de compétences, vous :

- recevrez la synthèse personnalisée de votre bilan de compétences
- remplirez un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de la formation et l'adéquation à vos besoins
- remplirez un questionnaire permettant d'évaluer les connaissances acquises

Un entretien de suivi a lieu 6 mois environ après la fin du bilan

La date de rendez-vous est fixée à l'issue du bilan de compétences

8 Confidentialité et déontologie

Le bénéficiaire est le destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institutions qu'avec l'accord de bénéficiaire.



Abecom 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 délai de trois ans :

-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.

9 Personne en situation de handicap



La prestation est ouverte à tout public. Abeecom met tout en œuvre pour faciliter l'accès au bilan de compétences aux Personnes en Situation de Handicap. Notre bureau est accessible aux personnes à mobilité réduite. En fonction de vos besoins, nous pourrions vous orienter vers un réseau de partenaires spécialistes du handicap. La prestation peut également être réalisée, avec l'accord du bénéficiaire, à distance avec un système de visio-conférence.

10 Modalités et délais d'accès



Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis par mail ou via l'application moncompteformation.gouv.fr.

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un **délaï minimum de 14 jours calendaires sauf si la signature du contrat se fait en présentiel. Dans ce cas, le délaï sera de 10 jours.**

Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

11

Le tarif du bilan de compétences

2 400 € TTC



1 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) – Si l'organisme est éligible

Le bilan de compétences peut être financé par le Compte Personnel de Formation, communément appelé CPF. La demande de financement se fait directement en ligne sur moncompteformation.gouv.fr

La procédure est simple, rapide et confidentielle vis-à-vis de votre employeur. C'est le moyen idéal pour financer votre bilan de compétences.

A noter : Les agents de la fonction publique d'état et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

2 – LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être intégralement pris en charge par le Plan de Développement des Compétences de votre employeur : entreprise, association ou collectivités.

3 – FRANCE TRAVAIL

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide individuelle à la formation (AIF). Parlez-en à votre conseiller

4 – FINANCEMENT PERSONNEL

Vous financez vous-même votre bilan de compétences

5 – AUTRES SOLUTIONS

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.



NOUS CONTACTER

Céline MICHEL
cmichel@abeecom.fr
06.63.34.50.93

