

MON RÔLE DANS L'ENTREPRISE



ACTEUR DE SON POTENTIEL

BILAN DE COMPETENCES

PREREQUIS

Il n'y a pas de prérequis pour entamer une démarche de Bilan de Compétences

LES OBJECTIFS

- une meilleure connaissance de son identité professionnelle et bénéficier de l'effet « miroir » du consultant bilan
- le bilan du parcours professionnel, identifier les compétences acquises, les points forts et les points de vigilance
- clarifier, et hiérarchiser ses aspirations
- de se projeter dans son avenir professionnel et définir de nouvelles orientations
- d'évaluer les différentes possibilités d'évolution
- un projet professionnel motivant et réaliste, par rapport à son profil et au marché du travail

2

DUREE

24 heures au total décomposé en 14 heures d'entretien de face à face et 10 heures de recherche personnelle.

MODALITES ET DELAIS D'ACCES

L'inscription au Bilan de Compétences sera validée uniquement après réalisation par le cabinet de Bilans de Compétences selon les besoins du candidat et la co-définition des objectifs de la prestation du Bilan de Compétences.

La prestation de bilan de Compétences démarrera en fonction des disponibilités du client et du cabinet de Bilan de Compétences.

TARIFS

1550 euros Hors Taxes

CONTACTS

Anna Reyé
06 09 34 30 01
34 rue des petites écuries
75010 paris

Site web : <https://www.acteurdesonpotentiel.com/>

Lien [mon Compte Personnel de Formation](#) :

identifiable via REYE ANNA FRANCE MARIE

3

METHODES MOBILISEES ET MODALITES D'EVALUATION

Notre prestataire

Anna REYE- responsable de *Mon rôle dans l'entreprise*.

Cette formation est certifiée qualiopi .

Le processus d'attribution de la certification qualiopi est rigoureux et normé. Le 1er audit a lieu le 8/04/21. Sa surveillance le 9/12/22.



lien règlement d'usage de la marque qualiopi

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/reglement_d_usage_qualiopi.pdf

lien de la charte d'usage qualiopi

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/charte-usage-qualiopi.pdf>

Déroulé

Le bilan de compétences dure 24 heures (dont 14 Heures en face à face et 10 Heures prévues pour des démarches personnelles) réparties selon un planning conjointement défini. Il s'articule autour d'entretiens individuels, de recherches documentaires, de rencontres avec des professionnels.

Le bilan de compétences peut être réalisé sur le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur.

Pour Qui et Comment ?

Le bilan de compétences peut être demandé par tout salarié, indépendant ou demandeur d'emploi. Il peut être réalisé pendant (si l'employeur a donné son accord) ou en dehors du temps de travail (sans nécessité d'informer l'employeur).

L'entreprise peut également être à l'initiative : le bilan sera alors inscrit dans son plan de développement des compétences (anciennement plan de formation).

Le rendez-vous d'information préalable à la mise en œuvre

Chaque salarié souhaitant entreprendre une démarche de bilan de compétences, bénéficie d'une information préalable gratuite avant tout engagement dans la démarche et surtout avant contractualisation.

Cet entretien préalable permet au salarié de prendre connaissance de notre bilan de compétences, de nos outils et méthodes de travail, de pouvoir visiter les locaux mis à disposition (notamment centre de ressources), et de rencontrer le conseiller bilan, pour pouvoir faire un choix éclairé.

- Présentation du Bilan de compétences et de ses objectifs prévus par la législation en vigueur
- La méthodologie utilisée par le consultant dans les différentes phases
- Les moyens matériels et humains

- La disponibilité du prestataire
- Remise du présent document

Contenu de chaque Séance :

Chaque séance permet à la personne de :

- de présenter son état d'esprit/ ses réflexions face à la mise en mouvement de la démarche de projection professionnelle.
- de discuter des résultats des tests,
- de s'informer sur toutes les possibilités de formations, de concours et de réfléchir aux formations les plus adaptées selon le profil du bénéficiaire.
- de connaître les démarches concrètes pour mettre en mouvement et / ou œuvre le projet professionnel.
- de vérifier la faisabilité des pistes professionnelles envisagées soit en interne, soit en mobilité interne ou externe.
- de se rendre acteur par une recherche documentaire appropriée et des informations de terrain fiable donnant accès à une lecture réaliste de l'employabilité envisagée.

Les séances sont espacées de une à deux semaines, sur une durée maximum de quatre mois. La durée de chaque séance et leur étalement dans le temps tient compte de vos contraintes personnelles et professionnelles.

Un temps de travail personnel est à prévoir entre les séances. Si vous faites le bilan de compétences sur votre temps de travail, vous avez droit à une absence de 24 heures, comprenant les séances et une partie du travail personnel.

Une démarche d'accompagnement individualisé :

Le bilan de compétences est une démarche d'accompagnement individualisé destinée à aider la personne à bâtir un projet professionnel, à mieux connaître ses compétences, à construire un parcours de formation.

Il s'agit de guider une réflexion sur soi en lien avec le travail.

Les moyens utilisés et la démarche proposée contribuent à rendre le bénéficiaire acteur de son bilan tout en veillant au respect de la personne. Ce travail s'orchestre autour de 3 phases.

Les 3 phases du bilan de compétence

1) Phase préliminaire pour :

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- Informer des conditions du déroulement du bilan de Compétences, des méthodes et techniques mise en œuvre et des principes d'utilisation des conclusions du Bilan de Compétences ;
- Définir et articuler la nature de ses besoins.

Le premier entretien est réalisé par la personne qui vous accompagnera tout au long du bilan. Il est en effet important que vous vous sentiez à l'aise avec le consultant / la consultante. Une relation de confiance est un gage de réussite pour le travail de réflexion et d'analyse réalisé au cours du bilan.

2) Phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- D'identifier les éléments ayant amené au processus de changement dans lequel il s'inscrit
- D'analyser ses motivations, valeurs, aspirations et intérêts professionnels,
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et d'envisager leur « transférabilité » sur d'autres postes
- De déterminer ses ressources et potentialités inexploitées

3) Phase de conclusion pour :

- Reprendre dans un document de synthèse l'ensemble de la phase d'investigation ;
- 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 principales étapes de la mise en œuvre du projet.

EQUIPEMENT ET MOYENS

Le cabinet de bilan de compétences dispose d'un bureau au sein duquel l'organisme réalise les prestations de Bilans de Compétences et

d'accompagnement Emploi – mobilité - Projet – Insertion socioprofessionnelle.

Les transports en commun desservent le bureau. Une location de bureau dans des espaces de co-working dédiés peuvent permettre l'accès aux personnes en situation de handicap. (Immeuble Regus accès et ascenseur facilité)

Nous disposons de bureaux insonorisés et climatisés réservés aux entretiens individuels, permettant de travailler et d'échanger en toute confidentialité.

CONFIDENTIALITE

L'intégralité des échanges entre le salarié et son consultant demeure strictement confidentielle.

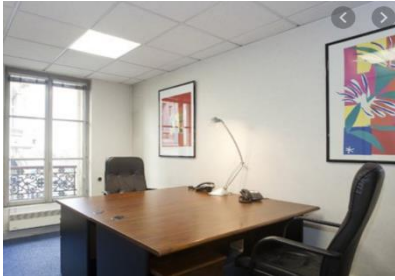
La Confidentialité et le Secret Professionnel font partie des obligations stipulées par la loi « Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900- 2 du code du travail ».

« Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L 900 -2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ». « Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal (sur le secret professionnel) en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. –V.infra, art. R900-1 à R.900-8. ».

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article R.6322-35 à 39 et R.6322- 56 à 61 du code du travail est seule destinataire du document de synthèse. Celui-ci ne peut être communiqué à un tiers qu'avec son accord.

Sur les bureaux loués, à la carte, aux rendez-vous, abonnement via Regus : 3 adresses d'accueil pour les bénéficiaires. (Autres sites d'accueil possible)



Immeuble République
3 Bis Rue Taylor,
75010 Paris
01 85 64 10 00



Immeuble Gare du Nord
14 Rue de Dunkerque,
75010 Paris
01 73 06 03 50



Immeuble Issy les Moulineaux
13 Rue Camille Desmoulins,
92130 Issy-les-Moulineaux
01 58 04 23 23



Immeuble du Marais
44 rue de Montmorency
75003 Paris
01 42 82 96 43
(Bureau non accessible aux personnes à mobilité réduite)

ENGAGEMENTS

- Vous écouter et définir avec vous vos objectifs
- Vous informer sur nos méthodes et nos outils
- Vous laisser le temps de la réflexion
- Respecter la confidentialité
- Vous garantir un référent unique pendant toute votre prestation mais aussi un regard tiers si vous en éprouvez le besoin.
- Vous laisser un accès à nos ressources pendant toute votre prestation
- Assurer un suivi à l'issue de la prestation.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret de suivi de la prestation
- Tous documents, liens internet permettant au candidat de faire ses recherches sur les métiers, les formations et l'orientation lui permettant de participer à la prestation de bilan de compétences et prendre les bonnes décisions.

Modalité d'évaluation initiale

Une évaluation préalable à l'entrée en formation est réalisée dès la demande d'inscription afin d'identifier les connaissances et les besoins de chaque futur participant.

Modalité d'évaluation finale

- Questionnaire d'évaluation finale
- Questionnaire d'évaluation à 6 mois

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES HANDICAPEES

Lors de nos premiers contacts, nous vous proposerons un entretien afin de prendre en compte les spécificités de votre handicap et de déterminer les éventuels aménagements ou dispositions à mettre en place pour vous proposer et garantir un libre accès à la démarche de bilan de compétences.

En effet, la plupart des immeubles regus HQ sont parfaitement accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Le bureau situé dans le marais au 44 rue de montmorency ne l'est pas.

Le référent handicap est Mr/Mme Reyé

FINANCEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

En mobilisant son Compte Personnel de Formation :

Depuis novembre 2019 chacun peut accéder au montant disponible sur son CPF et l'utiliser pour s'inscrire à un bilan de compétences via l'application

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Bon à savoir : les demandeurs d'emploi qui disposent du montant suffisant peuvent mobiliser leur CPF sans accord de Pôle Emploi ; dans le cas contraire ils solliciteront auprès de Pôle Emploi le financement de leur bilan. Si accord, Pôle Emploi abondera leur CPF.

- En bénéficiant d'un financement employeur via le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation) : le bilan se déroule sur le temps de travail et une convention tripartite en formalise les modalités.
- En finançant par ses propres moyens tout ou partie de son bilan : Il est possible de financer personnellement son bilan. De plus, sur l'application CPF on peut compléter avec sa carte bancaire si on ne dispose pas sur son compte CPF de l'intégralité du montant requis.