

# LIVRET D'ACCUEIL BILAN DE COMPÉTENCE

maj 17/03/2024

## **Bienvenue !**

Vous avez choisi de réaliser un bilan de compétences avec notre centre, et nous espérons que cette démarche vous apportera des réponses concrètes et des perspectives claires pour votre avenir professionnel. Ce livret contient toutes les informations nécessaires au bon déroulement de votre bilan de compétences.

## **Sommaire**

1. Objectif du Bilan de Compétences
2. Déroulement du Bilan de Compétences
3. Méthodologie et Outils Utilisés
4. Avantages du Bilan de Compétences
5. Modalités Pratiques
6. Accessibilité et Prise en Charge
7. Contacts et Informations Complémentaires
8. Qui est l'accompagnant et quelle est sa posture le long de son accompagnement

## **1. Objectif du Bilan de Compétences**

Le bilan de compétences vise à analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel, et/ou de préparer un projet de formation.

## **2. Déroulement du Bilan de Compétences**

Phase Préliminaire

- Accueil et information Présentation des objectifs, du déroulement et des méthodes utilisées lors du bilan.
- Recueil des attentes : Compréhension de vos attentes et besoins.
- Mise en place du contrat : Signature d'un contrat définissant les engagements mutuels.

Phase d'Investigation

- Analyse des compétences et aptitudes Bilan des expériences professionnelles et personnelles, identification des compétences transférables, analyse des motivations et intérêts personnels.
- Identification des potentiels et des axes d'amélioration : Tests psychométriques, entretiens individuels, exercices pratiques pour évaluer les compétences et identifier les axes de développement.
- Exploration des pistes professionnelles : Recherche et analyse des opportunités professionnelles, enquêtes métiers, immersion dans différents secteurs d'activité.

### **Phase de Conclusion**

- Synthèse du bilan Compilation des résultats des différentes évaluations et analyses.
- Élaboration d'un projet professionnel Définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable, planification des actions à entreprendre pour atteindre les objectifs fixés.
- Restitution du bilan Présentation des conclusions du bilan et du projet élaboré, remise d'un document de synthèse.

## **3. Méthodologie et Outils Utilisés**

- Entretiens individuels: Sessions d'entretien pour recueillir des informations détaillées et discuter des résultats des évaluations.
- Tests et questionnaires: Utilisation de tests psychométriques et de questionnaires pour évaluer les compétences, aptitudes et motivations.
- Exercices pratiques et mises en situation Simulations et exercices pratiques pour observer et analyser les compétences en action.
- Outils numériques: Plateformes en ligne pour les tests et l'accès aux ressources, ainsi que des outils de gestion de projet pour planifier les étapes du projet professionnel.

## **4. Avantages du Bilan de Compétences**

- Connaissance approfondie de soi : Meilleure compréhension de vos compétences, aptitudes et motivations.
- Définition claire des objectifs professionnels: Clarification de vos aspirations professionnelles et mise en place d'un plan d'action.
- Amélioration de l'employabilité Identification des compétences à développer et des actions de formation à entreprendre pour renforcer votre profil professionnel.
- Accompagnement personnalisé: Suivi individuel et conseils personnalisés tout au long du processus.

## **5. Modalités Pratiques**

- Durée : Le bilan de compétences se déroule sur une durée de 20 heures, réparties sur plusieurs semaines.
- Financement : Le bilan peut être pris en charge par le CPF (Compte Personnel de Formation) ou d'autres dispositifs de financement.



## 6. Accessibilité et Prise en Charge

### Engagement pour l'Accessibilité

Nous nous engageons à rendre nos bilans de compétences accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Cet engagement repose sur plusieurs principes et actions spécifiques pour garantir que chaque bénéficiaire puisse suivre le bilan dans les meilleures conditions possibles.

### Adaptation des Modalités du Bilan

#### 1. Évaluation Préalable des Besoins

- Entretien individuel : Un entretien individuel est réalisé avant le début du bilan pour évaluer les besoins spécifiques liés au handicap.
  - Analyse des besoins spécifiques Identification des aménagements nécessaires (matériel, méthodes pédagogiques, rythmes de travail).

#### 2. Aménagements Pédagogiques

- Supports Adaptés: Fourniture de supports pédagogiques en formats adaptés (braille, gros caractères, audio).
- Outils technologiques : Utilisation de logiciels de lecture d'écran, claviers adaptés, et autres outils technologiques pour faciliter l'accès aux contenus.
- Méthodes pédagogiques: Adaptation des méthodes pédagogiques pour répondre aux besoins spécifiques (mises en situation concrètes, exercices pratiques adaptés).

#### 3. Aménagements des Rythmes de Travail

- Horaires flexibles : Possibilité d'aménager les horaires pour s'adapter aux contraintes physiques ou de santé des bénéficiaires.

- Durée des Séances : Ajustement de la durée des séances pour éviter la fatigue excessive.

#### 4. Accessibilité Physique des Locaux

- Accessibilité des Bâtiments : Nos locaux sont équipés pour être accessibles à tous (rampe d'accès, ascenseurs, toilettes adaptées).

- Signalétique et Indications : Signalétique claire et adaptée pour faciliter l'orientation des personnes en situation de handicap.

#### Partenaires Spécialisés

Pour garantir une prise en charge optimale, nous collaborons avec plusieurs partenaires spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ces partenariats nous permettent d'offrir un accompagnement personnalisé et de qualité.

#### 1. AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

- Ressource Handicap Formation : Collaboration avec AGEFIPH pour bénéficier de ressources et de conseils spécifiques à l'accompagnement des personnes handicapées en formation.

- Financements : Accès aux aides financières et techniques proposées par L'AGEFIPH pour l'adaptation des formations.

#### CAP EMPLOI

-Conseils et Accompagnement : Services de conseils et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

- Aides Techniques: Mise à disposition d'aides techniques et d'aménagements spécifiques.

#### Missions Handicap au sein des Entreprises

- Collaboration avec les Référénts Handicap: Travail en partenariat avec les référents handicap des entreprises pour adapter les bilans de compétences aux salariés en situation de handicap.

- Aménagements en Entreprise : Conseils et mise en place d'aménagements spécifiques en entreprise.

#### Associations Locales Spécialisées

- Accompagnement Personnalisé : Collaboration avec des associations locales pour offrir un accompagnement de proximité et adapté aux besoins spécifiques des bénéficiaires.

- Soutien Psychologique et Social : Accès à des services de soutien psychologique et social pour les personnes en situation de handicap.

#### Processus d'Adaptation

<p><b>Prise de Contact</b> : Lors de l'inscription, le bénéficiaire ou son employeur signale les besoins spécifiques liés au handicap.</p>
--

**Entretien Préliminaire** : Réalisation d'un entretien pour évaluer les besoins et définir les aménagements nécessaires.

**Mise en place des aménagements**: Adaptation des modalités pédagogiques, des rythmes de travail et des supports en collaboration avec les partenaires spécialisés.

**Suivi et Évaluation** : Suivi continu et évaluation de l'efficacité des aménagements mis en place, ajustements si nécessaire.

Nous nous efforçons de créer un environnement inclusif et adapté aux besoins de chacun, en collaborant avec des partenaires spécialisés pour offrir un accompagnement personnalisé. Cette démarche vise à garantir que chaque bénéficiaire, quelles que soient ses limitations, puisse tirer le meilleur parti de son bilan de compétences et atteindre ses objectifs professionnels.

## 7. Contacts et Informations Complémentaires

Pour toute question ou information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter :

- Adresse : 37 rue St Sébastien 13006 Marseille

- Téléphone : 09 70 70 83 31

## 8. Qui est l'accompagnant et quelle est sa posture le long de son accompagnement

L'accompagnant joue un rôle crucial dans le processus de bilan de compétences. Sa posture doit être à la fois professionnelle et bienveillante pour favoriser un climat de confiance et permettre au bénéficiaire de s'exprimer librement et de réfléchir sur ses compétences et aspirations. Voici les principales caractéristiques de la posture de l'accompagnant.

Après avoir travaillé pendant 15 ans dans le social, j'ai ressenti le besoin de continuer à prendre soin des personnes avec des méthodes qui me semblaient plus en phase avec mes valeurs. Cette rupture dans mon parcours professionnel m'a offert une opportunité d'introspection, me permettant de dépasser mes blocages et d'affronter mes peurs pour

redevenir la personne que je veux être et vivre en accord avec mes aspirations. Aujourd'hui consultant et formateur indépendant, mon objectif est de guider vers le changement, d'accompagner dans une démarche d'évolution, d'impulser et de soutenir une dynamique afin de retrouver équilibre et bien-être.

## **Certifications**

- **Master II - Sciences humaines et sociales mention psychologie ( Université Paris 8)**
- **Formation à l'intelligence émotionnelle et à l'accompagnement du burn-out professionnel** (Zenpro formation, FOAD).
- **Focus sur les risques psycho-sociaux** (Institut Emergence).

## **Mes valeurs**

J'ai toujours eu à cœur de prendre soin des autres et de rencontrer des personnes pour les aider et les accompagner dans leurs difficultés. Attiré par l'approche humaniste de Carl Rogers et passionné par les relations humaines, j'aime accompagner, transmettre et animer, que ce soit en individuel ou en collectif, pour les entreprises ou les particuliers. Mon objectif est de contribuer, partager, diffuser et impulser une dynamique de changement vers le mieux-être.

Nous nous engageons à accueillir chaque personne que j'accompagne avec un regard positif inconditionnel, une écoute empathique et une communication adaptée. En accueillant avec bienveillance et sans jugement les spécificités propres à chacun et en respectant leur rythme, nous veillons à les accompagner vers le changement auquel ils aspirent en leur donnant les moyens de trouver LEUR solution. Nous attachons une grande importance à la qualité de mes accompagnements. Ainsi, nous respectons la charte éthique et déontologique du consultant en bilan de compétences

Notre accompagnement repose sur une écoute active, une neutralité bienveillante, un soutien constant, une capacité à guider et faciliter, une adaptabilité aux besoins du bénéficiaire, et un professionnalisme rigoureux. Cette posture permet de créer un environnement propice à la réflexion, à la prise de conscience et à l'élaboration de projets professionnels réalistes et motivants.

## **Remarques Finales**

Nous espérons que ce bilan de compétences sera une étape enrichissante et déterminante dans votre parcours professionnel. Toute notre équipe se tient à votre disposition pour vous accompagner au mieux dans cette démarche.

*Texte de Loi - Code du Travail – Déontologie*

**Article L6313-4 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4**

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article. L 6313-1 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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.** Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article. L 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.