

## Les Objectifs du Bilan de compétences

- S'approprier et valoriser toutes les compétences capitalisées tout au long du parcours professionnel et de vie
- Mettre en évidence ses atouts personnels et axes de développement
- Comprendre ses moteurs professionnels : intérêts, sens donné
- Vérifier la faisabilité de souhaits d'évolution ou de reconversion
- Elaborer et déclencher un plan d'actions pour concrétiser le projet choisi, initier un processus de changement

## Les différentes étapes

### PHASE PRELIMINAIRE

- ⇒ Analyse de la situation actuelle et compréhension des attentes et besoins
- ⇒ Définition et adaptation de la prestation aux objectifs identifiés
- ⇒ Confirmation des modalités de déroulement

### PHASE D'INVESTIGATION : CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL

La phase d'investigation est personnalisée, adaptée aux objectifs identifiés lors de la phase préliminaire et réajustable selon l'évolution de la réflexion.

- ⇒ Repérage des compétences
- ⇒ Clarification de la connaissance de soi
- ⇒ Compréhension des intérêts et leviers professionnels et personnels
- ⇒ Elaboration et exploration des différentes perspectives d'évolution professionnelle possibles (interne, externe, reconversion, création d'entreprise...)
- ⇒ Validation ou invalidation de la faisabilité du ou des pistes explorées en fonction de tous les éléments objectifs et subjectifs relevés

### PHASE DE CONCLUSION : SYNTHESE

- ⇒ Confirmation des projets professionnels et des éléments favorisant leur réalisation
- ⇒ Formalisation du plan d'action par la définition des étapes et moyens à mettre en œuvre à court terme, moyen et long terme
- ⇒ Co-rédaction du document de synthèse
- ⇒ Planification du suivi à 6 mois

**Public visé** Tout type de public, souhaitant se repositionner professionnellement

## Notre approche

Nous répondons au cadre réglementaire défini par la loi, (Art. L6313-10 et suivants du code du travail)

« Un bilan de compétences doit permettre à une personne d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses 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 bénéficiaire ».

Le bilan de compétences est une démarche volontaire et confidentielle : le bénéficiaire est seul destinataire des informations et documents produit, la communication des résultats du bilan à un éventuel tiers (employeur, CEP...) ne peut se faire qu'avec son accord.

## Modalités pédagogiques

**Approche interactive alternant entretiens individuels et temps de travail guidé de démarches** d'exploration des pistes professionnelles et de définition des actions : personnes ressources, rencontres professionnelles, analyse des opportunités, étude de marché

Les entretiens sont réalisés en face à face et/ou à distance (selon les souhaits du bénéficiaire)

**Outils d'accompagnement professionnel** : support d'analyse et d'auto-positionnement : histoire de vie, portefeuille compétences, inventaire de personnalité et d'intérêts professionnels, tests de raisonnement

## Modalités d'évaluation

**Supports** formalisant les compétences professionnelles, les atouts personnels, le plan d'action

« **Bilan à chaud** » échange lors du dernier entretien et questionnaire de satisfaction

« **Bilan à froid** » fiche d'évaluation 6 mois après la fin de la prestation

Tout au long du bilan, des échanges permettent de recueillir, auprès du bénéficiaire, les ressentis sur l'apport de la formation, afin de favoriser le respect de la progression et de l'évolution de la réflexion, et réaliser, si nécessaire des réajustements.

## Modalités d'organisation

**Durée** 24 heures dont 18h d'entretien face à face minimum

**Organisation** Rendez-vous de 2h / semaine (sur une durée de 3 mois environ) – possibilité de réalisation hors temps de travail, sur le temps de travail (avec accord de l'employeur) ou pendant un arrêt maladie (avec accord du médecin conseil)

Les rythmes, horaires et organisation des rendez-vous peuvent être adaptées selon les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

**Dates** Démarrage tout au long de l'année sous 2 semaines après l'entretien d'accueil -Planning individualisé et programmé selon les disponibilités du bénéficiaire



## Accessibilité des personnes handicapées

Nous accueillons les personnes en situation de handicap dans des locaux adaptés

## A propos d'ACTEAM RH....

Cabinet créé en 2006, spécialisé dans le conseil et l'accompagnement et notamment :

**Les transitions professionnelles** : évolution professionnelle, reconversion professionnelle, recherche d'emploi, reclassement suite à une inaptitude ou un licenciement

**L'évaluation et le développement des compétences** : recrutement, mobilité interne, détection de potentiels, gestion prévisionnelle des besoins en compétences

**La formation RH des équipes et managers** : tutorat, entretiens professionnels, recrutement

## Christelle ABUDO

Formée en psychologie du travail, accompagne depuis 2006 en Savoie et Haute Savoie les transitions professionnelles et également le développement, la valorisation, l'évaluation des compétences.

De l'élaboration du projet professionnel au suivi d'intégration en poste, elle accompagne toutes les étapes du projet professionnel. Elle réalise des prestations pour tous publics quel que soit leur profil, parcours et niveau de qualification dans différents secteurs d'activité (industrie, bâtiment, collectivités territoriales, santé, association...).

Côté entreprise, elle réalise des prestations de recrutement et d'accompagnement au développement des compétences, sous formes de prestations conseil ou formations RH.

**Tarif** à partir de 1 600 € - TVA non applicable - selon source de financement (CPF ou employeur)  
Eligibilité CPF code 202

## Contactez-nous pour un entretien préalable gratuit

Christelle ABUDO – 04.79.75.60.20 / 06.84.02.19.26 - cabudo.acteam@gmail.com

