



BILAN DE COMPETENCES



**Programme
FORMULE ESSENTIA**

« Si on veut obtenir quelque chose que l'on n'a jamais eu, il faut tenter quelque chose que l'on n'a jamais fait »

Périclès

SOMMAIRE

1. Objectifs
2. Lieux de formation
3. Contact et horaires
4. Public visé
5. Accessibilité des personnes en situation de handicap
6. Prérequis
7. Accès, modalités, délais et amplitude
8. Compétences visées
9. Modalités pédagogiques
10. Moyens pédagogiques, méthodes et techniques d'encadrement
11. La consultante
12. Cadre réglementaire : les 3 phases du bilan
13. Déroulement du bilan
14. La formule **ESSENTIA**
15. Résultats attendus
16. Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et ses résultats

Programme

Description détaillée

▣ Les points forts

Une action sur-mesure qui place le bénéficiaire au centre de l'accompagnement : temps d'échanges dans un cadre sécurisant et bienveillant, ateliers individualisés, sur-mesure, écoute, disponibilité et expertise de la psychologue du travail.

1. Objectifs

Le bilan de compétence défini à **l'article R. 6313-4 du code du travail** a 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. »

Les 5 objectifs du bilan sont :

- ① Explorer votre parcours et vous positionner sur le marché du travail : Bilan de compétences "Mobilité externe".
- ② Explorer votre parcours dans le cadre d'un nouveau positionnement au sein de votre entreprise : Bilan de compétences "Mobilité interne", "Bilan professionnel ou bilan de positionnement".
- ③ Définir ou valider un projet entrepreneurial : Bilan de compétences "Création ou reprise d'entreprise"
- ④ Faire le point sur votre parcours, analyser, comprendre et dépasser une situation professionnelle difficile : Bilan de compétences "Faire face à une situation difficile"
- ⑤ Préparer une évolution au sein de votre entreprise lorsque vous avez 45 ans et plus : bilan de compétences "seconde partie de carrière" ou bilan "Sénior"

Les objectifs du bilan sont définis avec le bénéficiaire lors de l'analyse des besoins.

2. Lieux de formation

Bureau d'Alès : Bâtiment Myrapole, Digit'Alès 1675 Chemin de Trespeaux 30100

Bureau d'Avignon : 34 Rue Banasterie 84 000

Bureau de Saint-Quentin-la-poterie : 4 Place du Monument aux Morts 30700

3. Contact et horaires

Cécile Bueno-Klein, Responsable pédagogique contact@axis-and-search.com Tel. 06 15 15 87 64
Sur RDV du lundi au vendredi de 9h à 19h

4. Public visé

- Salariés du secteur privé en contrat à durée indéterminée ou déterminée
- Salariés du secteur public : fonctionnaires ou agents non titulaires
- Demandeurs d'emploi
- Travailleurs non-salariés

5. Accessibilité des personnes en situation de handicap

Personne en Situation de Handicap (PSH) : une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin. Les bureaux d'Alès et de Saint Quentin-la-poterie sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible « bureau Avignon », une solution sera recherchée. En dernier recours et avec l'acceptation du bénéficiaire, le bilan de compétences pourra être réalisée entièrement à distance (distanciel synchrone¹).

Contactez Cécile Bueno-Klein, référente handicap contact@axis-and-search.com
Tel. 06 15 15 87 64 Sur RDV du lundi au vendredi de 9h à 19h

6. Prérequis

Niveau d'entrée : sans niveau spécifique

7. Accès, modalités, délais et amplitude

Accès : Accompagnement réalisable tout au long de l'année. Entretien préalable au démarrage du bilan - gratuit et sans engagement

Modalités : Pour toute demande de bilan, un devis précisant le montant (TTC) de la prestation ainsi que ses dates de réalisation est établi. Le devis est transmis au demandeur sous format électronique par courriel.

Délai : La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, démarre dans un délai moyen de 15 jours ouvrés. Ces 15 jours comprennent le délai légal de rétractation. Dans le cadre de l'utilisation de la plateforme « Mon Compte Formation », le délai obligatoire entre la date de validation de l'inscription et la date de début de bilan doit être à minima de 11 jours ouvrés.

Amplitude : La durée d'un bilan de compétences Axis And Search Consulting peut varier de 4 semaines à 4 mois suivant la formule choisie (4 formules proposées) et il comprend un point de suivi à 6 mois à compter de la date de fin du bilan. La durée moyenne du bilan ESSENTIA est de 3 mois.

8. Compétences visées

Le bilan de compétences vise à développer sa capacité à prendre de bonnes décisions concernant son évolution de carrière.

Les compétences clés visées sont les suivantes :

- Capacité à rechercher des informations sur les métiers, leur évolution, les compétences recherchées par les employeurs, le marché de l'emploi, les formations et les dispositifs de financement
- Capacité à analyser son parcours professionnel
- Capacité à identifier ses compétences, connaissances, qualités, valeurs, motivations, besoins, intérêts et aspirations
- Capacité à construire un projet professionnel réaliste et réalisable
- Capacité à s'adapter à la réalité du terrain ou à toute autre élément contextuel ou situationnel contrevenant au projet initial
- Capacité à définir un plan d'action
- Capacité à mettre en œuvre le plan d'action en mobilisant les savoirs et savoir-faire acquis pendant le bilan
- Capacité à convaincre en entretien de recrutement ou de sélection
- Capacité à garder lucidité et santé face à une situation stressante

¹ Le bilan de compétences en distanciel synchrone est réalisé en visioconférence. AXIS AND SEARCH CONSULTING utilise la plateforme sécurisée Cisco WebEx® Meetings accessible depuis n'importe quel appareil : téléphone, tablette, ordinateur.

9. Modalités pédagogiques

Le bilan s'appuie sur une démarche dynamique interactionnelle fondée sur l'alternance d'entretiens individuels avec la conseillère.

Les séances sont organisées en **présentiel**, **distanciel** ou **mixte** (séance en présentiel et distanciel).

Les séances en distanciel sont réalisées via notre plateforme de Visio-consultation Cisco Webex®. Vous avez besoin pour cela d'une bonne connexion internet et d'une webcam. Le très haut débit en fibre optique est recommandé. Le lien de connexion vous est envoyé depuis la plateforme au plus tard le jour de votre séance.

Les modalités de mise œuvre du bilan définies au démarrage pourront être adaptées en cours de bilan en fonction de vos besoins ou des mesures sanitaires liées à l'épidémie de Coronavirus Covid-19.

10. Moyens pédagogiques, méthodes et techniques d'encadrement

Les moyens pédagogiques comprennent principalement :

- **La mise à disposition de ressources documentaires ciblées** : fiche-outil « Enquête Métiers Axis And Search Consulting », supports de formation sur des thématiques traitées en séance (recherche d'emploi, gestion du stress, mécanique de la décision, processus de changement, etc.), modèles de CV et de lettre de motivation.
- **Des tests psychométriques** de motivations, d'intérêts professionnels, de personnalité, de management, de stress, de valeurs, d'aptitudes spécifiques.
- **Des questionnaires d'auto-évaluation** de la personnalité, des compétences, des connaissances, des besoins,
- **Notre plateforme interactive Motiva® avec un espace dédié au bénéficiaire** dont l'accès est possible depuis un mobile ou une tablette : accès aux résultats des questionnaires de motivation et d'intérêts professionnels, positionnement professionnel à partir d'une base de 2530 métiers, chaque métier correspondant au bénéficiaire est lié à au moins 5 fiches explicatives du métier et une vidéo, espace de simulations de parcours visant à sécuriser les projets.
- **Nos Ressources Vidéo, articles, bibliographie** transmise au fil des besoins et de la progression du bénéficiaire à chaque étape du bilan
- **Un rapport de synthèse** reprenant les éléments essentiels de chaque étape ainsi que le plan d'action

11. La consultante

Cécile Bueno-Klein



Depuis 25 ans, Cécile Bueno-Klein travaille pour une clientèle variée (entreprises, associations, collectivités territoriales, écoles, université, mission locale, particuliers). En 2011, après avoir occupé des postes de généralistes et de spécialistes dans la fonction ressources humaines, elle crée le cabinet d'études, de conseil et d'accompagnement AXIS AND SEARCH CONSULTING.

Elle réalise des accompagnements professionnels individualisés, anime des sessions collectives de formation et des bilans de compétences depuis plus de 12 ans.

Cécile Bueno-Klein a suivi un double cursus en gestion des ressources humaines et en psychologie

Posture de l'intervenante :

La non-directivité : laisser le temps au bénéficiaire d'intégrer le travail réalisé pendant les séances

La relation d'aide co-constructive centrée sur la personne : le bénéficiaire est « expert » de sa vie, absence de jugement, écoute active, cheminement à ses côtés, facilitation de nouvelles pistes de réflexion ou d'hypothèses

L'approche systémique visant l'autonomie du bénéficiaire dans son analyse des situations et des hypothèses : pris en compte des interactions avec la famille, les systèmes, structures, etc. dans lesquelles il évolue, etc.

Découvrez son profil



Un travail sur le passé, le présent et le futur qui mobilise des compétences centrales pour le développement, l'adaptation et le changement du bénéficiaire : capacités à symboliser sa vie, à réfléchir sur son efficacité, ses actions, ses motivations, etc., capacités à se projeter et à anticiper.

Un soutien, une aide et un conseil sur-mesure fondés sur la relation avec le bénéficiaire et l'expression de ses besoins, attentes, problématiques au fil des séances.

12. Cadre réglementaire

Le déroulement du bilan de compétences respecte les trois phases réglementaires définies par le Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le bénéficiaire².

1. Phase préliminaire :

- Analyse de la demande du bénéficiaire : clarifier ses besoins et ses attentes
- Détermination de la formule la plus adaptée à la situation et au besoin
- Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan
- Confirmation de l'engagement du bénéficiaire
- Définition du planning prévisionnel des séances

2. Phase d'investigation :

- Bilan personnel, tests et questionnaires d'orientation et de personnalité :
 - Analyse du parcours personnel et professionnel
 - Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et personnalité
 - Réflexion autour des équilibres de vie
- Analyse métier /marché et recherches documentaires :
 - Exploration des pistes d'évolution professionnelle possibles
 - Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être
 - Identification des projets réalisables, modalités de réalisation, plan d'action.

Cette phase a pour objectif de permettre au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. Phase de conclusion :

- Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Définition des modalités et des étapes du ou des projets professionnels
- Planification de l'entretien de suivi à 6 mois

² Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

13. Déroulement du bilan FORMULE ESSENTIA - Durée moyenne : 3 mois

La formule ESSENTIA concentre l'ensemble des étapes méthodologiques fondamentales du bilan de compétences dans un format structuré de 13 heures. Elle repose sur la même exigence d'analyse et de rigueur professionnelle que le format 24 heures, avec un accompagnement optimisé et ciblé.

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone³), le travail personnel guidé en inter-séances et la passation des tests. Le temps consacré aux enquêtes-terrains n'est pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

Dans le cadre de l'adaptation du bilan aux besoins du bénéficiaire, le calendrier varie d'un bénéficiaire à l'autre. Certaines séances sont espacées dans le temps pour permettre au bénéficiaire d'intégrer les informations et de réaliser les démarches utiles à sa progression, à la construction ou la mise en œuvre du projet. Le travail personnel réalisé en dehors des sessions est fondamental : il permet une appropriation du processus de changement par le client, une confrontation à la réalité et une prise de conscience de ce qui est de l'ordre du possible.

CONTENU DES SÉANCES		Calendrier
Phase préliminaire	Pré-accueil – Dossier Diagnostic	Entretien préalable Gratuit et sans engagement
	Analyse de la demande du bénéficiaire	
	Détermination de la formule la plus adaptée à la situation et au besoin	
	Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan	
	Séance 1 - Parcours de vie	Démarrage à plus de 14 jours du pré accueil (délai légal)
	Analyse et définition des objectifs	
Phase d'investigation	Analyse du parcours	Semaine 1*
	Séance 2 - Valeurs et besoins	Semaine 2*
	Analyse des valeurs professionnelles	
	Séance 3 - Motivations et personnalité	Semaine 3*
	Analyse de la personnalité et des motivations	
	Séance 4 - Pistes professionnelles	Semaine 4*
	Identification et analyse des différents pistes professionnelles	
	Séance 5 - Portefeuille de compétences & Potentialités	Semaine 5*
	Analyse des potentialités et des compétences	

Phase de conclusion	Formalisation du Portefeuille de compétences	
	Séance 6 - Faisabilité des projets	
	Analyse des possibilités d'évolution professionnelle	
	Formalisation des projets retenus	Semaines 16 à 12*
	Séances 7 à 8 - Plan d'actions	
	Conditions et moyens facilitant la mise en œuvre du projet	
	Etapes de mise en œuvre du projet	
	Rédaction de la synthèse et du plan d'action	
	Remise du document de synthèse	
	Quizz d'évaluation des connaissances	
	Evaluation conjointe des acquis	
	Programmation de l'entretien Post-bilan à 6 mois	

14. LA FORMULE ESSENTIA

1 entretien conseil (gratuit)
+
8 entretiens individuels de 1h à 1h30 (9h)
En Visio ou en présentiel

Contenu des entretiens individuels

2 séances individuelles d'1h30 chacune pour identifier vos besoins, vos aspirations professionnelles et personnelles, votre profil (valeurs, aptitudes, personnalité)

4 séances individuelles d'1h chacune pour identifier vos compétences, vos potentiels et confronter les pistes professionnelles souhaitées ou révélées

2 séances individuelles d'1h chacune pour formaliser votre plan d'action comprenant les différentes étapes de mise en œuvre du/des projets

+
Travail personnel guidé en inter-séances comprenant les tests, questionnaires (4h)
+
1 Synthèse bilan remise en fin d'accompagnement
+
1 Rendez-vous de suivi programmé à 6 mois

La formule ESSENTIA permet de valider le (les) projet(s) envisagé(s) au démarrage du bilan ou révélé(s) pendant le bilan

1600 euros TTC

15. Résultats attendus

Le bilan de compétences apporte :

- **Un chemin clair vers un ou plusieurs projets avec un plan d'actions**
- **Un mieux-être** : apaisement des tensions, incertitudes, questionnements,
- **Une meilleure connaissance et compréhension de soi** : ses forces, ses potentialités, ses fragilités, ses zones de confort et d'inconfort,
- **Une énergie positive** qui vous donne envie d'agir et stimule vos potentialités,
- **Plus de confiance en soi et en l'avenir.**

16. Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et ses résultats

- **Une synthèse du bilan** de compétences est remise au bénéficiaire en dernière séance
- **Une feuille d'émargement** est signée par le bénéficiaire lors de chaque séance
- **Une grille d'évaluation des acquis** est remplie en dernière séance avec le bénéficiaire
- **Un quizz d'évaluation des connaissances** et **un questionnaire de satisfaction** sont remplis en fin de bilan
- **Un deuxième questionnaire de suivi** est envoyé au bénéficiaire 6 mois après la fin du bilan. La conseillère reprend contact avec le bénéficiaire pour faire un point sur le(s) projet(s), ses freins et ses réussites (entretien organisé en présentiel ou distanciel).
