



Bilan de Compétences

Evolence Conseil

7 avenue Charles Flahault Bât 1 - Bureau 29 34090 Montpellier

Tel. : 04 67 92 31 08 / 06 70 48 16 57

Site Internet www.evolence-conseil.fr Email : elsa.lombard@evolence-conseil.fr

Siret 524 073 590 00019 – N° Déclaration d'Activité : 91 34 07077 34

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Bilan de compétences pour ...

MOBILITE PROFESSIONNELLE

CHANGEMENTS DE PERSPECTIVES

SECURISATION DE SON AVENIR

- Préparer une **évolution** interne ou externe à l'entreprise,
- Préparer une **mobilité** interne ou externe,
- Se construire une **représentation objective de ses compétences réelles**,
- **Anticiper son parcours** en interne et/ou en externe,
- Envisager une **réorientation** professionnelle,,
- Restaurer la **confiance en soi** et capitaliser sur ses points forts,
- Elaborer et/ou **valider un projet professionnel**,
- S'approprier son **parcours et son projet professionnels**.

Public : salarié du secteur privé ou public (CDI, CDD ou travail temporaire, en congé parental), Demandeur d'emploi, Indépendant...

Vous êtes en situation de handicap ? N'hésitez pas à nous le préciser en prenant contact avec nous afin de déterminer les modalités souhaitées d'adaptation de la formation.

L'accès au bureau est difficilement accessible aux personnes à mobilité réduite (présence de marches devant l'entrée de l'immeuble) - si vous êtes dans cette situation, nous vous remercions de nous le faire savoir pour que nous puissions vous proposer un lieu de rendez-vous accessible.

Etapas préalables au bilan de compétences :

un **entretien diagnostic gratuit et sans engagement** pour une présentation de la démarche de bilan de compétences et faire connaissance. cet entretien qui nous permet de personnaliser le parcours de bilan de compétences selon **l'analyse de la situation de la personne.**

Pré requis : aucun

Le bilan de compétences requiert de la disponibilité, et un engagement volontaire et motivé dans la démarche.

Modalités et délai d'accès : en individuel (présentiel ou distanciel), entrées et sorties permanentes

Mise en œuvre de 15 jours maximum après l'accord de prise en charge

Objectif du bilan : Le bilan de compétences a pour finalité l'élaboration d'un projet professionnel. A la fin du bilan de compétences, le bénéficiaire :

- ✓ a défini plusieurs pistes professionnelles réalistes et réalisables;
- ✓ a co-construit un plan d'actions, pleinement intégré dans le temps;
- ✓ en fonction de l'avancée, a déjà engagé des démarches.

Cadre Légal

Articles : L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 - Source : site du Ministère du Travail

La durée du bilan de compétences varie selon les besoins de la personne. Elle est au maximum de **24 heures** et se répartit sur une période de 3 mois. Le bilan de compétences comprends **3 phases**

Une **phase préliminaire** qui permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire :

- De définir et clarifier la nature du besoin du bénéficiaire
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- De l'informer sur les conditions de déroulement du bilan et sur les méthodes et outils utilisés

Une **phase d'investigation** qui permet au bénéficiaire :

- De développer sa connaissance de soi, identifier ses intérêts professionnels et motivations
- De constituer son portefeuille de compétences
- De construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence
- D'élaborer une ou plusieurs alternatives

Une **Phase de Conclusion** qui permet au bénéficiaire :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- D'identifier les points d'appui et les points de vigilance (et solutions correspondantes) à l'égard du projet professionnel,
- D'élaborer un plan d'action opérationnel à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé.

Cette phase se termine par la rédaction d'un **document de synthèse**.

Un entretien de suivi à 6 mois est proposé au bénéficiaire

Méthodologie et Outils

Le Bilan de Compétences s'appuie sur une **méthodologie d'analyse et de réflexion** sur le parcours, le profil de **personnalité**, le **profil professionnel** et **l'environnement économique**. La mise en œuvre de cette méthodologie prend en compte les caractéristiques personnelles de chaque candidat et permet un **accompagnement personnalisé et sur mesure**.

Nos outils sont sélectionnés en fonction de la problématique de bilan et comprennent notamment :

- Des **entretiens en face à face** avec une psychologue du travail
- Des documents supports (connaissance de soi, parcours professionnel & compétences...)
- Des **tests de personnalité** validés scientifiquement (MBTI, SOSIE)
- Des outils de développement personnel,
- Des questionnaires d'intérêts et de motivations professionnels,
- Des référentiels métiers, des ressources d'information sur les métiers, secteurs, entreprises, formations...
- Des réseaux de professionnels pour des **enquêtes métiers**
- Des **mises en situation** pour explorer des environnements professionnels

Principes d'accompagnement

confidentialité et déontologie

CONFIDENTIALITE

Le bénéficiaire du Bilan est propriétaire de l'ensemble des supports qui accompagnent sa réflexion. Nous nous engageons à respecter le secret professionnel sur l'ensemble des informations obtenues au cours de l'accompagnement, tant vis-à-vis de l'entreprise, que vis-à-vis du collaborateur.

PARTAGE

La personne partage sa réflexion tout au long du processus avec un consultant dédié. Chaque session de travail démarre avec un temps d'inclusion qui permet de faire le pont entre la vie en dehors de l'accompagnement et le sujet de la rencontre. L'inclusion permet de développer la confiance entre le bénéficiaire et son consultant.

AUTHENTICITE

Le consultant accompagne le bénéficiaire dans une méthode constructive favorisant le développement personnel et professionnel. La démarche fonctionne lorsque les échanges sont libres, dans un respect mutuel, de confiance, qualité émergente de la relation.

BIENVEILLANCE

Dans cette démarche d'accompagnement, les entretiens sont programmés à l'avance, d'un commun accord. L'organisation qui est proposée tient compte de l'avancée pédagogique du bilan, ainsi que du propre rythme de la personne.



Avec Qui ? Evolence Conseil

Spécialiste du conseil en évolution professionnelle, **Evolence Conseil** accompagne la mobilité professionnelle, les **transitions** de carrière, les reconversions. Il nous tient à cœur de valoriser le potentiel humain et d'aider chacun à donner le meilleur de soi en révélant et en développant ses talents.

Le consultant expert bilan de compétences :

- **Elsa LOMBARD, Psychologue du Travail** (Numéro Adeli : 349309922), **Coach certifiée, Référente Handicap**

Elsa LOMBARD exerce depuis plus de 17 ans en tant que Psychologue du travail, consultante en Développement RH. Diplômée d'un DESS en Psychologie du Travail et des Organisations, elle s'est également formée au coaching professionnel (Coach and Team - Coach Professionnel RNCP II). Elle est également praticienne accréditée MBTI® et SOSIE. Elle s'appuie sur une connaissance fine de l'entreprise et du marché de l'emploi.

Guidée par des valeurs humaines, d'écoute, de disponibilité et de bienveillance, elle vous accompagne dans la construction de projets professionnels porteurs de sens.

Références

AMUE- ENGIE – ENGIE GREEN– INRAE – Hérault Logement – Faculté Paul Valéry Montpellier III – UNI-MEDIAS – Association Rebonds - Agence Locale de l'Energie et du Climat Montpellier Métropole – Décathlon – Airbus – Sanofi – Laboratoire Roche - CHU de Montpellier - INSERM - DELL - CREDIT AGRICOLE – GILEAD – CIRAD – Horiba Médical - ESAT l'Envol ...



Financement

Tarif et prise en charge

- Tarif Horaire 75 Euros nets de Taxes
- Nos Conditions Générales de Vente sont disponibles à l'adresse :

<http://www.evouence-conseil.fr/wp-content/uploads/2022/07/CGV-.pdf>

Pour les salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi

Le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du **Compte Personnel de Formation (CPF)** ou du **Plan de Développement des compétences** de l'entreprise.

Pour les agents de la Fonction Publique Territoriale et fonction Publique d'Etat (Décret n°2017-928 du 6 mai 2017)

Le bénéfice d'un bilan de compétences peut désormais être accordé aux fonctionnaires territoriaux et de l'État sur leur demande pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. L'agent doit donc contacter le service des ressources humaines de l'administration pour connaître les formalités à accomplir.

Pour les agents de la Fonction Publique Hospitalière

C'est auprès de l'A.N.F.H (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) que l'agent hospitalier peut retirer un dossier de demande de financement.

Il existe également pour les **professions libérales et les artisans-commerçants** des dispositifs de financement.

Plusieurs solutions possibles pour financer votre bilan de compétences dans son intégralité selon votre statut.

CONTACTEZ-NOUS:

06 70 48 16 57 - elsa.lombard@evouence-conseil.fr - www.evouence-conseil.fr

