



*J'ai le sentiment d'avoir fait le tour de mon poste, je m'ennuie...*

*J'aimerais évoluer...*

*Je ne me sens plus aligné avec les valeurs de mon entreprise...*

*J'ai envie d'autre chose !*

*Je souhaite me reconverter, mais dans quel domaine et par où commencer ?*

## BILAN DE COMPÉTENCES "SE RÉINVENTER"

*Vous avez besoin d'être accompagné(e) pour y voir plus clair ?  
Le Bilan de compétences pourrait être la solution !*

### Article L6313-4 du Code du Travail

*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. [...]*

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

### Financer un bilan de compétences

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Plan de développement des compétences de l'employeur
- Financement Pôle emploi (AIF)
- Autofinancement ...

### Objectifs



Analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations  
Définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation

### Durée



24h dont **16 à 18h d'entretien individuel** réparties sur 3 mois

### Modalités



Des temps d'entretiens individuels et des temps de travail personnel

Bilan réalisable en présentiel (ou mixte présentiel/distanciel)

### Prérequis



Ouvert à tous, sans niveau particulier

### Tarifs



**1 700 €** nets de taxe pour les particuliers  
**1700 € HT** pour les entreprises et les collectivités





# COMMENT SE DÉROULE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

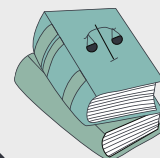
## LE RENDEZ-VOUS DÉCOUVERTE (45 MIN À 1H)

Il s'agit d'un rdv d'information individuel, gratuit et sans engagement qui vise à :

- Découvrir les motivations qui vous amènent à vouloir réaliser un bilan de compétences
- Vous présenter la démarche de bilan de compétences (objectifs, déroulé, implication, etc.) et la méthodologie
- Vous informer sur le(s) mode(s) de financement au(x)quel(s) vous pouvez prétendre

### **Article R6313-4 - Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2**

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :



1

### PHASE PRELIMINAIRE

Cette phase a pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- De déterminer conjointement le format et les modalités les plus adaptés à la situation et au besoin
- De définir conjointement les objectifs du bilan

**CONSTRUIRE UN  
PARCOURS  
INDIVIDUALISÉ**

2

### PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase permet au bénéficiaire de construire son projet et d'en vérifier la pertinence, d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

1/ Explorer son profil : mettre en lumière vos points forts et axes d'amélioration, valoriser vos compétences mobilisables, identifier vos valeurs pour définir l'environnement de travail qui vous correspond, découvrir vos intérêts professionnels...

2/ Explorer des pistes de projets professionnels : découvrir des secteurs et des métiers, appréhender le marché de l'emploi, réaliser des enquêtes auprès de professionnels...

**MIEUX SE CONNAÎTRE  
DÉFINIR DES HYPOTHÈSES DE PROJET(S)  
RÉALISTE(S) ET RÉALISABLE(S)**

3

### PHASE DE CONCLUSION

Cette phase permet au bénéficiaire :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du/des projet(s)
- De prévoir les principales modalités/étapes

A la clôture du bilan, un document de synthèse est remis au bénéficiaire

**FAIRE DES CHOIX ET  
ÉTABLIR SON PLAN  
D'ACTION**

## LE RENDEZ-VOUS DE SUIVI A 6 MOIS (1H)

Nous programmons un entretien dans les 6 mois suivant la fin de votre bilan afin de :

- Faire le point sur vos avancées au regard du plan d'action défini en fin de bilan
- Maintenir (ou relancer) la dynamique
- Evaluer l'impact du bilan dans la durée



## LES POINTS FORTS DE CE BILAN

Un accompagnement personnalisé réalisé par une consultante certifiée et animée par des valeurs empruntées d'empathie et d'authenticité

Des outils performants (tests, questionnaires, synthétisation, plateformes d'orientation, etc.) alliés à une approche centrée sur la personne qui font du bénéficiaire l'auteur de la suite de son parcours professionnel

Des techniques d'entretien mêlant questionnement, explicitation, reformulation, travail sur les croyances limitantes...

### L'alliance collaborative

La réussite du bilan repose en grande partie sur la relation d'accompagnement qui se crée. Chacun a un rôle à jouer : le consultant apporte la méthode, les outils la prise de recul grâce à son regard extérieur, le bénéficiaire apporte tout le reste !

Particulièrement sensible à l'accueil des personnes en situation de handicap, les locaux dans lesquels je reçois les bénéficiaires respectent les normes d'accessibilité PMR.

Par ailleurs, les parcours de bilan étant systématiquement individualisés, je peux adapter les modalités, la méthodologie et les outils pour répondre aux besoins de chacun.

Enfin, je suis en lien avec un réseau de structures partenaires et de professionnels du handicap avec qui je pourrais vous mettre en lien en cas de nécessité.

L'entretien découverte sera l'occasion de pouvoir aborder vos éventuels besoins d'aménagement !



### Déontologie

Le Bilan de compétences est un dispositif encadré par la loi.

Les professionnels qui dispensent cette prestation sont soumis à des règles de déontologie qui garantissent entre autres la neutralité du consultant, ainsi que la confidentialité du bilan.

### Article L6313-4 du Code du Travail

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.

Parce que la satisfaction des bénéficiaires et la dynamique d'amélioration continue de mon offre de prestation "Bilan de compétences" constituent une vraie préoccupation pour moi, un questionnaire de satisfaction est systématiquement donné aux bénéficiaires en fin de parcours





## L'ENTREPRISE

ACSR Compétences déploie son activité autour de 2 objectifs :

1/ Participer au **développement de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de fragilité de santé et/ou de handicap** en proposant :

- des bilans de compétences qui incluent pleinement la dimension santé/handicap dans les réflexions sur les projets
- des actions de sensibilisation et de formation des professionnels (salariés, formateurs, référents handicap, étudiants, etc.)

2/ Participer au **développement de l'attractivité des territoires ruraux à travers un service d'accompagnement professionnel de proximité sur la zone de la Vallée de l'Ouche** proposant :

- des bilans de compétences et des bilans d'orientation jeunes
- des offres d'accompagnement professionnel sur-mesure (aide à la recherche d'emploi et au développement des outils, préparation d'entretiens professionnels ou de recrutement, etc.)



## QUI SUIS-JE ?

*Forte d'une expérience de plus de 15 ans dans les métiers du Recrutement, de l'Insertion professionnelle, de la Formation et du Handicap, acquise dans différents secteurs (cabinet conseil, Fonction publique territoriale, associations...), je suis, comme beaucoup, passée par une période d'interrogation. Je ne m'épanouissais plus dans mes activités et l'environnement dans lequel j'évoluais.*

*Après plusieurs années d'hésitation, j'ai sauté le pas et je me suis lancée dans un bilan de compétences qui m'a amenée à remettre en lumière mes intérêts professionnels, mes compétences et surtout les traits de personnalité qui me caractérisent, et ainsi de définir un projet professionnel qui me ressemble.*

*Convaincue par l'efficacité de ce dispositif, j'ai décidé de me former à la pratique du bilan de compétences pour accompagner des personnes et leur permettre de trouver leur voie pour s'épanouir professionnellement.*

*Six mois après la fin de mon bilan, j'avais quitté mon poste en CDI, suivi une formation certifiante et je lançais ma propre activité !*

*Confucius disait "Choisis un travail que tu aimes, et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie", je suis assez d'accord avec lui ! Et vous, qu'en pensez-vous ? "*



07 67 17 64 67



c-potiez@acsrcompetences.fr



[www.acsrcompetences.fr](http://www.acsrcompetences.fr)

**RDV en présentiel à Velars-sur-Ouche  
et/ou en distanciel**

Déplacements étudiés sur demande - prévoir frais supplémentaires