

LIVRET D'ACCUEIL BILAN DE COMPÉTENCES



Vos conseillers:
Katia Lalande
Arnaud Lalande
02 52 35 06 04

Ekloria by Prestal
167 bis Avenue Pierre Mendès France
49240 Avrillé

La société Prestal propriétaire de la marque ekloria, est en activité depuis 2011. Ces champs d'intervention sont la formation en communication, en management et accompagne les sociétés dans leur changement de process.

Avec la même logique d'accompagnement, le bilan de compétence est un nouveau service depuis 2021.

Les conseillers accompagnant les bénéficiaires, sont des professionnels de cette démarche, ils sont notamment diplômés Coach Professionnel RNCP 6 au minimum.

Les valeurs de l'équipe Ekloria sont Créativité, Agilité, Bienveillance.

Un conseiller - bilan ne juge pas, n'évalue pas, ne dirige pas et ne dis pas pourquoi vous êtes fait !

Un conseiller - bilan est là pour vous aider à mieux vous connaître. A définir clairement votre réel projet, et à construire le plan d'action.

Katia Lalande - Coach Consultant -
certifiée RNCP 6

Katia, infirmière, pendant 18 ans a su développer une expertise dans la relation d'aide. Grâce à ses capacités d'écoute, elle vous accompagnera avec bienveillance dans l'atteinte de vos objectifs.

Secteur d'expertise : la santé

Public privilégié : Infirmière, aide soignante, personnel soignant

Arnaud Lalande - Coach Consultant -
certifié RNCP 6

Arnaud, ancien manager, expert en conduite de changement, accompagne depuis 10 ans les opérationnels dans leur évolution voulue ou subie. Il vous accompagnera avec bienveillance dans l'atteinte de vos objectifs.

Secteur d'expertise : le commerce

Public privilégié : Manager, Cadre, Chef d'entreprise

▶ SOMMAIRE	
▶▶ <i>PRÉSENTATION DU BILAN DE COMPÉTENCES</i>	4
▶▶ Le bilan de compétences	
▶▶ Pourquoi faire un bilan de compétences ?	
▶▶ Les trois grandes étapes du bilan de compétences	
▶▶ <i>LE BILAN DE COMPÉTENCES ekloria</i>	6
▶▶ Parcours « type » de bilan ekloria	
▶▶ Déontologie	
▶▶ Références	
▶▶ <i>MODALITÉS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</i>	9
▶▶ <i>MODALITÉS DE FINANCEMENT</i>	9
▶▶ <i>INFORMATIONS PRATIQUES</i>	10

PRÉSENTATION DU BILAN DE COMPÉTENCE

► *Le bilan de compétences*

Régi par la loi du 31 décembre 1991, le bilan de compétences est un dispositif qui a pour objectif l'accompagnement individuel qui vise l'élaboration d'un projet professionnel. Vous êtes acteur de la démarche et l'unique propriétaire des résultats. Nous garantissons la totale confidentialité des informations vous concernant.

Nous proposons systématiquement un entretien préalable gratuit et sans engagement pour analyser votre demande et vous présenter notre méthodologie.

► *Pourquoi faire un bilan ?*

Chaque situation est unique, le bilan s'adapte aux particularités de votre demande et de vos besoins. Il peut s'agir de :

- penser votre avenir professionnel
- vérifier la faisabilité d'un projet
- trouver un nouveau souffle dans votre activité
- redéfinir vos priorités de vie
- remettre en perspective ce que vous savez faire et ce que vous voulez faire
- avoir une vision d'ensemble de votre parcours
- découvrir vos potentialités
- trouver une nouvelle voie vectrice d'épanouissement
- s'adapter à un marché du travail en évolution

Ce que vous pouvez en attendre : l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable et, le cas échéant, d'un projet de formation (L6313-1 code du travail).

L'objectif du bilan de compétences :

“Le bilan de compétences 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.” Décret 2008-244 du 7 mars et ses circulaires d'application DGFP n°93 / 13 du 19/ 03 / 1993

► *Les trois grandes étapes du bilan de compétences*

Ces 3 étapes doivent permettre d'effectuer une analyse, à partir de vos expériences professionnelles et personnelles, et ensuite une synthèse mettant en avant vos ressources internes et externes ainsi que votre projet professionnel.

C'est avant tout une démarche volontaire, active et globale. La méthodologie employée utilise les entretiens individuels, des tests, du travail et recherches personnelles.

• **Phase préliminaire**

Cette 1ère phase permet de confirmer l'engagement dans cette démarche. Nous déterminons ensemble votre objectif, les moyens de l'atteindre et les rôles de chacun. Nous évaluons ensemble vos besoins et adaptons votre parcours de bilan en conséquence.

• **Phase d'investigation**

Nous menons l'enquête ensemble sur les différentes facettes de votre profil :

- Définir le pourquoi de ce besoin de changement
- Mettre en avant vos valeurs, vos intérêts et motivations
- Créer votre portefeuille de compétences et aptitudes
- Repérer les compétences transférables
- Définir un champ de réflexion et les options
- Valider votre projet et définir les limites en fonction du marché de l'emploi, du secteur et de la réalité professionnelle

Nous récoltons les informations les plus précises et complètes possibles pour aboutir à la réunion des deux axes d'investigation (vous et les milieux professionnels).

Cette phase amène la formalisation des facteurs clés de succès d'un projet réaliste et réalisable.

• **Phase de conclusion**

Nous définissons votre projet professionnel et les étapes de sa réalisation. Le cas échéant un projet complémentaire peut être envisagé, de même que la mise au point de plusieurs stratégies de mise en œuvre. À l'issue du bilan, un document de synthèse vous est remis (R6322-35 code du travail) dont vous êtes l'unique propriétaire (L 6313-10 code du travail).

Ce document de synthèse formalise

- Les compétences, qualités et motivations identifiées
- Les démarches effectuées
- Les éléments du contexte socio-économique

LE BILAN DE COMPÉTENCES D'EKLORIA

► *Récapitulatif du parcours « type »*

Ce document reflète un parcours « type ». Le contenu, la durée et l'ordre des séances peuvent varier en fonction de la problématique individuelle du bénéficiaire.

- **Entretien préliminaire** (gratuit, sans engagement) d'une durée d'environ 1h.

► *Déroulement et Calendrier du bilan de compétences*

► *1 Etape : Phase Préliminaire*

- *Entretien de contractualisation*
- *Formalisation des attentes et des besoins*
- *Cette permet d'analyser la nature de vos besoins, de vous expliquer le déroulement du processus, les méthodes et techniques utilisées.*

► *2 Etape : Phase d'investigation*

Séance 1 à 3 : Vous découvrir en explorant votre présent

L'arbre de vie sera le fil conducteur tout au long de l'accompagnement:

Donner du sens à votre parcours

Identifier les acquis, les compétences, les qualités, les talents et valeurs

Séance 4 : Vous imaginer en visualisant votre futur souhaité

Vous autoriser en conscientisant vos freins limites et blocages

Générer des idées

Repérer les blocages

Séance 5 : Vous ré-inventer en écrivant votre projet

Enquête Terrain

Elaboration du plan d'actions à Court, Moyen et Long Terme

► *3 Etape: Phase de conclusion*

Séance 6 : Vous re-créez vous même en vous mettant en action

Co rédaction du document de synthèse

► *Modalités Pédagogiques*

Une séance dure généralement 2h et du travail personnel est à anticiper entre chaque séance. Les 6 séances sont à réaliser en maximum 3 mois. **Un suivi est réalisé dans les 3 à 6 mois** après le bilan, pour vous apporter un appui à la mise en œuvre de votre projet. Ce suivi peut aller jusqu'à une séance de 2h d'entretien conseil.

- Selon le bénéficiaire, le bilan de compétence est effectué soit en présentiel soit en mixte (présentiel + distanciel)

-

► *Méthodes Pédagogiques utilisées*

La méthode démonstrative : présentation d'outil soit présentation des étapes du déroulé, puis réalisation par le bénéficiaire et débriefing avec le consultant.

La méthode interrogative: questions et re-formulations effectués par le consultant afin que le bénéficiaire puisse aller jusqu'au bout de ses idées, de sa réflexion.

La méthode heuristique : le consultant suscite l'imagination du bénéficiaire par le brainstorming s'exprimer sans censure par exemple,...

► *Déontologie*

- Le consentement du bénéficiaire est un incontournable
- Une convention est signée entre les différents protagonistes
- Neutralité
- Respect de l'anonymat
- Confidentialité des informations recueillies
- Transparence sur les objectifs, les moyens et résultats attendus
- L'intégralité des résultats sont restitués aux bénéficiaires et uniquement
- Intérêt du bénéficiaire placé au cœur de nos préoccupations
- Le document de synthèse est établi conjointement

► *Outils utilisés*

Dans un soucis de personnalisation et d'individualisation, les outils sont adaptés aux bénéficiaires :

- L'arbre de vie : pour synthétiser les fondamentaux du bénéficiaire
- Un livret de suivi individuel à compléter au fur et à mesure des séances
- Modèle de Hudson (domaine de vie, ligne de vie, valeurs énergie)
- La courbe du changement : pour positionner le bénéficiaire dans l'avancement de son projet
- Test de personnalité par la méthode DiSC : définir les fondamentaux du bénéficiaire
- Le SCORE : se projeter dans son objectif
- La roue des valeurs : définir les fondamentaux du bénéficiaire
- La boucle auto validante : pour ramollir quelques croyances
- Scénario d'échec et de réussite
- Outils de créativité: divergence et convergence (carte mentale, brainstorming, matrice heisenhower)
- Groupe d'échange Facebook : partager ses ressentis et expériences
- [Ims.digitbees.fr](https://www.imsdigitbees.fr) : espace numérique personnalisé avec des apports théoriques
- Séances collectives : gestion du stress, développer sa créativité, confiance en soi

► *Moyens*

- Espace de rencontre équipé avec un veleda XXL, écran tactile, ordinateur ou tablette, connexion Internet
- Espace convivial : 45 m² dédiés à nos rendez-vous physiques, machine à café, assises confortables

► *Postures utilisées*

Le consultant en charge de l'accompagnement auprès du bénéficiaire s'engage à avoir une posture bienveillante. De part sa formation, coach certifié, le consultant détient les clés pour aider le bénéficiaire à effectuer cette introspection.

► *Modalités et outils d'évaluation*

Afin d'évaluer la prestation tout au long de la démarche, nous sommes attentifs :

- **Réaction:** en continu, au fil de l'eau : votre ressenti, vos besoins votre satisfaction ;
- **Apprentissage:** évaluation des connaissances acquises : élaboration d'un portefeuille de compétences, identifier vos ressources internes externes, connaissances des métiers, et des formations visées, connaissance de soi par la méthode DiSC, élaboration de votre plan d'actions pour atteindre votre objectif
- **Résultats:** évaluation à chaud des résultats obtenus par rapport à vos attentes et évaluation à froid (2 mois après la fin du Bilan de Compétences) sur les effets induits de l'accompagnement et les résultats réels.

Modalités :

- Phase Préliminaire : entretien individuel gratuit afin de valider si la démarche vous correspond
- Phase d'investigation : évaluation au cours du bilan de compétence: débriefing en fin de séance afin de mettre en avant vos réactions, vos apprentissages et de s'assurer de votre satisfaction et de réajuster si nécessaire en fonction de l'échange.
- Phase de conclusion : entretien retour d'expérience – 6 mois après la fin du BiC.

Outils :

- Questionnaires adressés après la fin du Bilan de compétences (à chaud et à froid) ;
- Témoignages anonymes des stagiaires ;
- Avis Google;
- Avis sur le site moncompteformation.fr ;
- Recommandations ;

► *Textes de référence*

- Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État travail-emploi.gouv.fr

ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Ekloria étant particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, contactez Arnaud Lalande, référent handicap afin d'étudier les possibilités d'adaptation envisageables.

Si l'adaptation semble complexe, notre réseau d'expert viendra nous supplier afin de vous proposer la meilleure solution pour vous.

Le Local d'ekloria est accessible PMR.

MODALITÉS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences coûte de 1 800 euros TTC selon votre demande et votre situation.

Solutions de financement :

- Compte Personnel de Formation ;
- Financement individuel.
- Financement par l'employeur

Contactez-nous, nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer.

- Compte Personnel d'Activité (CPA) : moncompteactivite.gouv.fr
- Réseau Carif Oref (portail interrégional formation emploi) : intercariforef.org

