

AVEC AVENIR

GUIDE PRESTATION

BILAN DE COMPETENCES



BILAN DE COMPETENCES

DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE VOTRE PROJET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Notre approche

- Se connaître pour mieux (se) comprendre, identifier les enjeux des situations
- Ancrer l'estime de soi et la confiance qui favorise le respect de soi et de l'autre
- Accompagner et faciliter le changement, identifier freins et résistances éventuels
- Permettre prise de recul pour s'approprier et intégrer le travail personnel inter session
- Inventorier valoriser ses compétences, savoirs et connaissances, savoir être et savoir-faire
- Mieux connaître le marché, les filières, les métiers, repérer les opportunités
- Imaginer l'avenir puis préparer à l'action : passer des idées, possibilités aux scénarii ou projets
- Construire les chemins d'action efficaces pour concrétiser vos projets à chaque étape de vie.

Notre plus-value :

- Une consultante référente dédiée pour vous accompagner sur toute la durée du bilan
- L'expérience confirmée des parcours professionnels et du développement des compétences
- La personnalisation de la démarche ajustée sur mesure à vos besoins / contraintes spécifiques
- La disponibilité, la souplesse et la bienveillance adaptée à votre situation singulière.

Pourquoi faire un bilan : objectifs et finalités

Au-delà de l'analyse de vos compétences professionnelles, motivations et besoins au travail, le bilan de compétences vous place au cœur de la démarche. A partir d'un questionnement initial « comment êtes-vous, là où vous êtes ? », la méthodologie du bilan de compétences aide à identifier « où, quand comment et avec qui ? » vous souhaitez progresser et vous permet de :

- Analyser ensemble les besoins parfois cachés derrière la demande
- Approfondir votre compréhension des situations et du mode d'action : connaissance de soi
- Faire le point, analyser, valoriser les acquis de votre expérience et vous les approprier
- Identifier les ressources et capacités issues de votre parcours : votre potentiel singulier
- Evaluer vos aptitudes, envisager l'avenir et l'impact des changements possibles
- Faire des choix éclairés, préciser les moyens et étapes pour réaliser vos ambitions
- Construire des scénarii d'évolution ou projets professionnels réalistes et réalisables.

Véritable tremplin dynamique pour atteindre vos objectifs et déployer vos talents, un bilan de compétences vous offre des bénéfices multiples qui permettent entre autres de :

- Connaître et découvrir vos atouts ou talents - identifier et valoriser votre potentiel
- Choisir votre orientation et construire puis mettre en œuvre votre projet professionnel
- Envisager une évolution de poste, mobilité ou reconversion
- Actualiser vos compétences et connaissances des métiers sur un marché du travail évolutif
- Identifier une formation, reprise d'étude ou VAE qui favorise l'évolution souhaitée
- Intégrer vos contraintes de santé dans le travail, favoriser la qualité de votre vie active
- Retrouver ou donner une nouvelle dynamique à votre parcours professionnel
- Préparer la re-prise de fonction après une période de burn-out, chômage, congé parental
- Construire et aligner votre argumentation pour une communication efficace sur votre projet
- Reprendre ou développer la confiance en vous et renforcer ainsi votre pouvoir d'agir...

AVEC AVENIR PRESENTATION DU CABINET

Créé en 2013 **AVEC AVENIR** est enregistré sous le numéro de déclaration d'activité 426 705 610 67 auprès du préfet de la région GRAND EST et vous accueille au siège sis N°30 rue de l'Université à Strasbourg 67000, deuxième étage.

Qui sommes-nous :

Dotée d'une expérience de plus de 25 ans d'accompagnement de managers, salariés, demandeurs d'emploi et d'entreprises, votre consultante **Ségolène ROURE** vous offre son expertise opérationnelle de l'accompagnement des parcours. Spécialiste de la gestion des carrières, des ressources humaines et de l'orientation professionnelle, votre consultante connaît le monde de l'entreprise et les dispositifs de formation professionnelle qui permettent de vous ajuster aux caractéristiques socio-économiques de votre territoire, des secteurs d'activités ou métiers porteurs en développement. Son soutien engagé, bienveillant et constant, permet de baliser avec vous le chemin de votre réussite, de faire émerger vos projets puis de dessiner le parcours - tremplin vers leur succès.

Engagement Qualité :

AVEC AVENIR est engagé dans un processus d'amélioration continue permanent et est référencé Data dock depuis 2017, certifié **QUALIOPi** depuis décembre 2021, et respecte la charte de la Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences - **FFPABC**.



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
actions de formation
bilans de compétences



En savoir plus : <https://www.avec-avenir.fr/>

[Livret d'accueil](#)

Contact : Par Mail segolene.roure@avec-avenir.fr ou Téléphone **06.76.11.22.57**.

Pour votre Bilan de compétences ou pour toute question sur votre parcours de formation, **Ségolène ROURE** est votre :

- **Référente pédagogique**
- **Référente administrative**
- **Référente handicap**

Accessibilité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite :

Contactez-nous pour adapter la démarche du bilan de compétences à vos besoins. Nous pouvons accueillir au sein de locaux accessibles - avec places de parking, bureau aux normes et accès pour fauteuil roulant - les personnes à mobilité réduite - conformément à la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



BILAN DE COMPETENCES

CADRE REGLEMENTAIRE

Articles L.6313-4 et R.6313.-4 et suivants du Code du travail

Définition et objectif : Qu'est-ce que le bilan de compétences ?

« Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs 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. » Ainsi le bilan de compétences a pour but de dessiner le profil du bénéficiaire sur le plan professionnel afin de mieux connaître ses atouts.

1. Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences est envisagé dans le cadre d'une interrogation de la personne en activité sur sa situation professionnelle, soit pour confirmer son choix, soit pour réinterroger la suite de sa carrière. Il est organisé en trois phases, au terme desquelles une synthèse écrite des résultats est remise à l'intéressé.

1.1 La phase préliminaire : analyse de la demande

Au cours de cette phase, Ségolène ROURE consultante attitrée de votre bilan de compétences s'engage à :

- Analyser la demande et les besoins de la personne bénéficiaire
- Vérifier que le bénéficiaire est volontaire pour réaliser son bilan notamment si ce bilan est prescrit et cofinancé par l'entreprise
- Déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins
- Définir conjointement les modalités de déroulement.

1.2 La phase d'investigation : construction et pertinence du projet professionnel

Sur la base du bilan et des motivations de la personne bénéficiaire, cette phase permet de définir le projet professionnel comme suit :

- Construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence
- Élaborer une ou des alternatives, notamment un projet de formation, un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE)...

1.3 La phase de conclusions : présentation du document de synthèse

La phase de conclusions s'achève par la présentation à la personne bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Grâce à plusieurs entretiens personnalisés, le bilan se clôt par une synthèse rédigée qui aura fait l'objet d'un échange avec la personne accompagnée, et qui contient :

- L'analyse des compétences professionnelles et personnelles
- La définition du projet professionnel, des propositions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle
- Les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Les principales modalités et étapes à prévoir pour la mise en œuvre du ou des projets professionnels (dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi).

Au terme de son bilan, la personne accompagnée aura clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées, et également définies après la prise en compte des besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son bassin de vie. La personne accompagnée sera en mesure d'avoir une vision claire de son projet professionnel.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue donc par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés dont la personne accompagnée est la seule destinataire.

N.B : La communication à un tiers ne peut pas être faite sans l'accord du bénéficiaire.

Prévu par la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences.

En conclusion, le bilan doit permettre :

- D'explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations ;
- De définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- Une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

2. Modalités du bilan de compétences

2.1 Conditions de réalisation du bilan de compétences

- En dehors du temps de travail : Le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur.
- Sur le temps de travail : L'accord de l'employeur est nécessaire et la rémunération est maintenue (cf. fiche proposée sur le site service-public.fr).
- Partiellement sur le temps de travail : Une négociation entre l'employeur et le salarié est nécessaire.

Par ailleurs, la durée d'un bilan ne peut excéder 24 heures (article L.6313-4 du Code du travail).

2.2 Formalisme de l'accompagnement de la personne

Un bilan de compétences peut être réalisé partiellement ou totalement à distance.

C'est une démarche individuelle. Un regroupement collectif permettant un partage ponctuel peut être prévu mais ne peut constituer la seule modalité d'accompagnement de la personne.

Le bilan doit tenir compte de la singularité de chaque personne.

Le prestataire informe le titulaire du compte CPF de toutes les modalités relatives au déroulement du bilan de compétences, et ce en amont de la phase d'inscription. Ceci lors d'un entretien préalable avec la personne nécessaire afin d'individualiser le projet et d'en ajuster les modalités avant saisie de la commande CPF / EDOF.

3. Compétences du prestataire en charge de l'accompagnement

Votre prestataire AVEC AVENIR propose un accompagnement dans un environnement garantissant la discrétion et la confidentialité des échanges. Votre consultante Ségolène ROURE est une professionnelle disposant de compétences solides et plurielles, aguerrie à l'usage des tests et à l'accompagnement professionnel des individus et des entreprises.

Pour en savoir plus :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

LE BILAN DE COMPETENCES AVEC AVENIR

AVEC AVENIR s'engage : notre Déontologie et la charte FFPABC

Membre adhérent de la Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences, AVEC AVENIR s'engage au respect de la législation et de la réglementation encadrant l'activité des bilans. A ce titre, AVEC AVENIR est signataire [de la charte éthique et déontologique du bilan de compétences](#).

Avec notamment le respect des règles suivantes :

- ↳ Les informations demandées au bénéficiaire présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.
- ↳ Les informations détenues par AVEC AVENIR sont protégées et tenues au secret professionnel. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du bénéficiaire.
- ↳ Les documents élaborés pour réaliser le bilan de compétences sont détruits dès le terme de l'action. Seuls le document de synthèse et ceux faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité de suivi de sa situation peuvent, le cas échéant, être conservés pendant un an (article R6313-7 du Code du travail).

Ainsi, la démarche proposée par AVEC AVENIR vous garantit un cadre éthique et déontologique, une qualité d'écoute et d'interactions positives basées sur la confiance. Qui permet à chaque bénéficiaire de progresser dans l'analyse de son parcours professionnel, de ses compétences et de ses aspirations pour envisager l'avenir et ouvrir efficacement le champ de ses possibles.

Déroulement et durée

Le bilan de compétences dure 24 heures maximum réparties entre des entretiens en présentiel ou à distance et un travail personnel en intersessions d'environ 8 à 10 heures. Il se déroule sur une période de 1 à 4 mois. Généralement d'une durée de 2 heures par séance, nos entretiens s'adaptent à votre situation personnelle.

Ces échanges permettent de repérer vos motivations, d'analyser votre parcours personnel et professionnel. Ils s'appuient sur nos questionnaires d'intérêts professionnels, tests de personnalité ou d'aptitude, enquêtes 360° et de terrain pour ajuster la connaissance de votre profil personnel aux profils métiers, aux environnements professionnels et à leurs voies d'accès.

Financer votre bilan de compétences

Le bilan de compétences est financé le plus souvent via le Compte Personnel de Formation, parfois par l'employeur directement dans le cadre du plan de développement des compétences, ou à titre personnel.

- **Financé par l'employeur dans le cadre du Plan de Développement de Compétences :**

Il fait alors l'objet d'une convention tripartite, résultant d'un accord entre salarié, entreprise et votre prestataire AVEC AVENIR.

↳ S'il peut être à l'initiative de l'employeur, le salarié est libre d'accepter la démarche qui ne peut être imposée. Le respect de sa confidentialité est garanti : sauf son accord exprès, les conclusions du bilan lui sont exclusivement destinées.

- **Financé par le Compte personnel de formation (CPF)** : le Bilan de compétences peut être entièrement financé grâce aux heures acquises au titre du CPF depuis 01/01/2019 et la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».
Créez votre compte sur www.moncompteformation.gouv.fr/, puis suivez la procédure indiquée. Nous pouvons vous assister dans cette démarche préalable à l'entrée en bilan – sans jamais détenir vos codes d'accès.
↳ Demandeurs d'emploi vous pouvez également mobiliser le crédit CPF acquis en poste, pour réaliser un bilan durant la période de chômage ou dans le cadre d'une CSP.
↳ Les actifs handicapés ou demandeurs d'emplois reconnus travailleur-handicapés peuvent obtenir un abondement AGEFIPH - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.
- **Financé à titre personnel** : contactez-nous et nous trouverons ensemble la solution pour accompagner efficacement votre projet de bilan.

Pour en savoir plus :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>

Modalité d'accès à la prestation

La prestation démarre au plus tard 7 jours après acceptation du devis ou par le biais de l'application mon compte formation - compter 15 jours de délai de validation sur le site. Nous vous adressons alors le programme du bilan de compétences et votre planning.

- **Les horaires d'ouverture**

Pour les besoins du bilan, AVEC AVENIR vous accueille du lundi au vendredi de 8 heures à 20 heures - voire sur demande le samedi matin.

- **Bénéficiaires en situation de handicap :**

L'aménagement des rythmes et des séances défini et organisé en amont de l'entrée en bilan de compétences avec le bénéficiaire tiendra compte du handicap spécifique.



Outils et ressources mis à disposition

Les Tests utilisés sont présentés au démarrage de la prestation et mis au service des bénéficiaires dès la phase d'investigation, via les plateformes et accès en ligne :

- Espace Orientation pour l'inventaire des intérêts professionnels IRMR,
- Psycloud pour le test MOTIVA
- AssessFirst pour les profils de personnalités, talents et potentiels

Les liens vers les ressources à compléter et consulter sont accessibles via document Word / PDF :

- Guide individuel d'exploration : recense les aptitudes, motivations, savoirs, savoir-faire et compétences, valeurs personnelles et incite au récit du parcours de vie professionnelle
- Guide d'enquête métier : Sites emploi, sites d'information sur les métiers, MOTIVA.

BILAN DE COMPETENCES PROGRAMME

Publics concernés : Cf. lien ci-dessus	Contenu pédagogique : Cf. METHODOLOGIE détaillée pages suivantes <ul style="list-style-type: none"> • La durée, le contenu et l'organisation sont adaptés à la situation et aux besoins de chaque bénéficiaire. <ul style="list-style-type: none"> o Entretiens individuels o Phases de travail personnel : passation de tests, recherches documentaires, découvertes terrain et enquêtes métiers... o Confrontation si besoin d'une vision croisée sur le projet ou le métier / relais sur personnes ressources
Prérequis : Cf. lien ci-dessus	Financement via : <ul style="list-style-type: none"> • CPF • OPCO • Pôle emploi • Entreprise Plan de développement des compétences • Personnel • Financement mixte ou hybride si besoin <i>Détail page suivante</i>
Durée : 24 heures maximum	
Méthodes et supports pédagogiques :	Cf. METHODOLOGIE détaillée pages suivantes Livret d'accueil sur la page Bilans de notre site
Outils :	Tests, auto-questionnaires, Documentation sur métiers, formations, entreprises du bassin d'emploi, Documents d'aide au positionnement professionnel, Internet, outils spécifiques et techniques de recherche ...
Modalités d'évaluation :	Rapport d'activité annuel sur les données du bilan de compétences consultable sur le site https://www.avec-avenir.fr/ Questionnaire de satisfaction https://forms.gle/e1ev6C1Svqq9RZ8u9
Modalités et délai d'accès :	Entrées sorties permanentes / Réactivité immédiate pour financements sur fonds privés ou personnels, avec 15 jours de délai pour la mise en œuvre d'un bilan financé par le CPF.

BILAN DE COMPETENCES METHODOLOGIE

Phases	Thème	Contenu des phases et étapes	Durée
Phase Préliminaire	Présentation - Engagement - Contractualisation du Parcours	<p>1 Entretien individuel préliminaire</p> <p><i>Objectifs et moyens mis en œuvre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Confirmation de l'engagement du bénéficiaire et information sur les conditions de déroulement du bilan de compétences, sur les méthodes et techniques du cabinet, le cadre déontologique et la confidentialité des informations ainsi que sur l'utilisation de la synthèse anonyme sous condition d'accord. • Présentation du Client et de son parcours personnel : trajectoire professionnelle, identification et analyse des besoins, contexte de la demande et situation dans l'environnement professionnel actuel • Reformulation de l'adhésion à la prestation et précision du parcours • Signature et contractualisation conjointe des documents administratifs : engagement CPF, attestation de présence ou émargement, remise des guides et présentation du réseau de personnes ressources • Etablissement du planning prévisionnel : entretiens individuels + tests + entretien de suivi à 6/12 mois = 24h + <i>Temps de recherches personnelles</i> 	2h

Phases	Thème	Contenu des phases et étapes	Durée
Phase d' investigation	Exploration – Cristallisation - Spécification	<p>Entretiens individuels de 2h + Temps de travail personnel du bénéficiaire</p> <p>Objectifs et moyens mis en œuvre :</p> <p>Tests : Consignes et Passation + Restitution et analyse approfondie des résultats IRMR 3 – MOTIVA – ASSESSFIRST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Exploration, découverte et connaissance de soi : (Guide individuel) Histoire de vie, personnalité, valeurs, intérêts, attentes et appétences, préférences et ambitions... Profil personnel et professionnel : valeurs, qualités intrinsèques, points forts, axes d'amélioration (avec restitution des tests) Analyse de la situation initiale + Découvrir et conforter sa motivation professionnelle, ses intérêts ou vocation : activités préférées, métiers, environnements, secteurs et buts à atteindre 2) Inventaire des acquis et compétences professionnelles Recenser compétences transverses et transférables : à s'approprier et assimiler pour mieux les utiliser dans ses argumentaires et/ou dans ses choix – élaborer ou compléter le portefeuille de compétences Elargir l'environnement professionnel et s'ouvrir aux opportunités : référentiel métier ROME/APEC, cartographie du secteur professionnel, marché, identifier son réseau, opportunités etc. Ressources du parcours professionnel à formaliser en termes de : fonctions, responsabilités, réussite, préférences et axes d'amélioration, etc. Mobiliser le pouvoir d'agir : rendre conscient de la nécessité d'évoluer, de s'ajuster aux évolutions de son environnement (métiers, conditions de travail, technologies, enjeux professionnels...) 3) Cristallisation : Inventer l'avenir à partir d'un ajustement à son potentiel présent Comprendre et dégager les pistes d'orientation possibles à partir des éléments recensés : ordonner les informations, se positionner pour hiérarchiser ses priorités. 4) Evaluer les informations et pistes projets émergentes : Selon son profil et ses intérêts, élaborer de nouvelles hypothèses possibles : définir des scénarii, identifier des projets alternatifs Enquêtes et recherches documentaires pour valider le projet Hiérarchiser, confronter les informations aide au choix réaliste et réalisable 	18h maximum

Phases	Thème	Contenu des phases et étapes	Durée
Phase de Conclusions	Intégration – Réalisation - Synthèse	<p>Entretiens individuels de 2h + démarches personnelles du bénéficiaire</p> <p><i>Objectifs et moyens mis en œuvre :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Définition du scénario ou projet et des conditions de réalisations, selon Analyse des résultats de la phase d’investigation 2) Mobilisation et / ou mise en place d’un plan d’action pour concrétiser le ou les projets : Rechercher la ou les formation(s) + inscription Elaborer argumentation efficaces du projet pour convaincre, rassurer Définir un plan d’action clair et ses axes de mise en œuvre réalistes Solutions à court et à moyen terme : formation, étapes ou emploi intermédiaire, etc. Portefeuille d’expériences professionnelles (VAE) Ajuster la posture au projet pour mettre en dynamique d’action Modalités d’action : contacts entreprises cible et annonces 3) Corédaction d’une synthèse opérationnelle : Formaliser par écrit, l’ensemble des actions réalisées, démarches... Répertorier compétences, atouts, points d’évolution, freins Critères de choix pour stratégie d’évolution professionnelle Etapes du projet et plan d’action à court et moyen terme Mesurer l’incidence ou impact opérationnel Clarifier les objectifs et mobiliser pour passage à l’action 4) Finaliser et étayer la prise de décision : anticiper écueils pour les surmonter, identifier ressources et stratégies de rechange 5) Conclusions : restitution des résultats, remise du document de synthèse 6) Démarche qualité : signature et remise des documents, évaluation à chaud et amélioration continue 	4h
Phase de Suivi	Avancement	<p>Entretien de suivi</p> <p><i>Objectifs et moyens mis en œuvre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Point sur l’évolution professionnelle et l’avancement des étapes du projet • Modalités à la convenance du bénéficiaire : entretien face à face ou à distance <p>Eventuellement, mise en place d’une étape optionnelle d’accompagnement jusqu’à concrétisation du scénario ou projet</p>	Selon besoin

BILAN DE COMPETENCES

Suivi déroulement par phase

Premier contact : entretien préalable gratuit et sans engagement

Accueillir et informer la personne : rencontre et présentation de la démarche et des documents du bilan de compétences.

Nota : Emargement réalisé au fil du déroulement du bilan.

1 Phase Préliminaire : (2 heures maximum)

Remise des supports de travail et présentation des plateformes de Tests

Etape pour clarifier la demande, informer en détail, confirmer l'engagement dans la démarche :

- Définir la situation au départ du bilan et analyser la nature des besoins
- Définir des objectifs de la démarche et le parcours adapté aux besoins spécifiques
- Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, méthodes et techniques mises en œuvre
- Etablir le planning prévisionnel des entretiens individuels et du temps de travail personnel

2 Phase d'Investigation : (18 heures maximum + temps de travail personnel)

Etape pour recenser les acquis – savoirs, savoir-faire, savoir être et compétences, qualités, aptitudes, motivations, intérêts, valeurs, aspirations etc. Elle permet de :

- Analyser le parcours personnel et professionnel
- Se connaître et repérer ses aptitudes générales, intérêts, motivations, aspirations, valeurs professionnelles
- Elaborer un portefeuille de compétences : identifier compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- Passer les tests : inventaire des intérêts professionnels, de personnalité, critères clefs
- Prendre conscience de la nécessité de changer - sans se changer
- Inventaire des compétences transversales et transférables pour argumenter ses choix
- Si besoin contacter les certificateurs dans une démarche VAE
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle
- Entreprendre l'enquête métier pour mieux connaître le marché de l'emploi l'environnement / les filières métiers, les formations
- A mettre en adéquation avec les aspirations, aptitudes et contraintes pour dessiner le ou les projets professionnels et personnels.

3 Phase de Conclusions : (4 heures maximum + temps de travail personnel)

Dernière étape pour définir le ou les projets retenus et déterminer les conditions effectives de réalisation (axes de progrès, plan d'action, etc.). Conseil et appui à la mise en œuvre du projet

pour élaboration du plan d'action personnalisé, corédaction puis remise au bénéficiaire du document de synthèse.

**seul destinataire de ces documents, qui ne peuvent être transmis à un tiers sans son accord formel.*

Le document de synthèse est co-élaboré à partir des travaux rédigés par le bénéficiaire, étape après étape et restitué pendant la phase de conclusions. Il favorise le passage à l'action.

Il comporte ou reprend :

- Les circonstances du bilan
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation, ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation du projet.

Et détaille :

- Le projet et les conditions de réalisations à la lumière des résultats de la phase d'investigation : facteurs favorisant et points d'écart
- Le cas échéant projet de formation ou VAE nécessaire à la réalisation du projet : les démarches de recherche de formation, d'inscription ou recevabilité VAE / preuves des expériences professionnelles (VAE)
- Le plan d'action avec les axes de mise en œuvre : étapes à court et moyen terme de formation, ou emploi intermédiaire, etc.

Remise de la synthèse, questionnaire de satisfaction, certificat de réalisation, autorisation de conservation des documents dans le cadre de l'accompagnement au-delà du bilan pendant 1 an.

4 Phase de suivi : (Entretien de suivi obligatoire + suivi éventuel)

Evaluation à froid lors du suivi à 3, 6, 12 mois.

Suivi de l'avancement du projet professionnel, des difficultés rencontrées ou changements intervenus. Pour adapter si besoin le plan d'action et mettre en place les actions correctives des 6 prochains mois. Soutien adapté au bénéficiaire, voire renforcé si besoin.

Processus bilan de compétences AVEC AVENIR

