

- Vous bénéficiez d'un accompagnement spécialisé avec **1 seul conseiller** en entretien face à face
- Le rythme des entretiens est **aménageable** : il est possible de raccourcir ou d'allonger ces délais si la situation l'exige
- **Délai d'accès** : Le bilan de compétences peut débuter selon votre besoin. Nous nous ajustons à votre rythme. (sous réserve de respecter les délais légaux de rétractation demandés par votre financeur).
- **Durées** : 2 à 4 mois
- **Formules 1** : 13h de face à face - **Formule 2** : 17h de face à face - **Formule 3** : 23h de face à face

L'entretien d'information : Le rendez-vous d'information (gratuit sans engagement en distanciel ou présentiel) permet d'analyser vos besoins, la méthodologie et les financements

La phase préliminaire

1^{er} entretien : Analyse de la demande, contractualisation du bilan

Étude de votre situation personnelle et professionnelle actuelle et passée, se fixer des objectifs

La phase d'investigation

2^{ème} entretien : Exploration du parcours et des expériences

Mise à plat du passé pour mieux envisager l'avenir, comprendre les choix et les décisions qui ont jalonné votre parcours sur le plan professionnel et extraprofessionnel

3^{ème} entretien : Analyse des compétences professionnelles et extra-professionnelles

Identification de vos savoir-faire, savoir-être et connaissances, travail d'analyse sur les compétences transférables

4^{ème} entretien : Travail sur vos valeurs et centres d'intérêts

Identification de vos intérêts professionnels, facteurs de motivation et de vos valeurs

5^{ème} entretien : Analyse de votre profil personnel au regard des pistes évoquées

Mieux se connaître, prise de conscience de vos ressources comportementales et axes de vigilance

6^{ème} entretien : Approfondissement des pistes

Mesure des écarts entre le projet et les ressources, les freins et les aspirations, plan d'action intermédiaire : recherche des centres de formations, analyse du marché de l'emploi

La phase de conclusion

7^{ème} entretien : Élaboration du plan d'action

Finalisation des projets professionnels envisagés via des enquêtes métier et/ou stage sous forme de plan d'action, travail sur les ressources personnelles exploitables et les partenaires éventuels, refonte du CV et de la lettre de motivation

8^{ème} entretien : Formalisation du plan d'action vis-à-vis des projets

Reprise des étapes du bilan : orientations retenues et actions à mettre en œuvre pour la suite, co-rédaction de la synthèse

Entretien de suivi : Suivi à 6 mois

Entretien réalisé pour identifier l'état d'avancement du/des projet(s) et lever les éventuels freins à la mise en place du projet



Marie Coutanceau,
Aline Desbruères et
Stéphane Sérazin

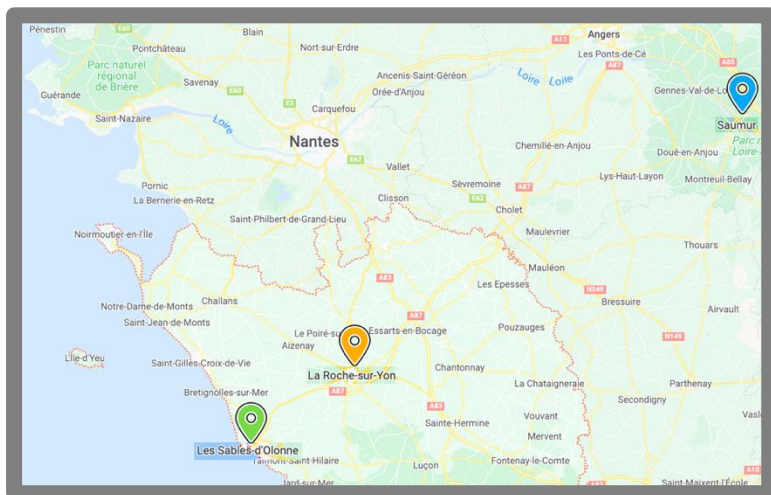
Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi
de 8h30 à 20h00

Nous vous accueillons sur rendez-vous selon vos
disponibilités et contraintes horaires
Nous nous adaptons aux horaires en 2x8, 3x8, etc.

Nos outils pédagogiques : tests, questionnaires,
entretiens...

Coût formule 1 : 1750€, Coût formule 2 : 2050€, Coût formule 3 : 2500€
Co-financements possibles : CPF, OPCO, FAF et entreprises avec un reste à charge de 103,20 euros

Si vous le souhaitez, nous mettons à votre disposition des bureaux (pour contacter une entreprise, effectuer vos enquêtes...) ou différents supports d'informations (annuaires, revues et périodiques...).
Possibilité de se garer et de se restaurer à proximité de chaque site.



50 rue du Vieux Bourg
Dompierre sur Yon



11 rue Bisson
Les Sables d'Olonne



2 rue de la Levée
Saumur

Extraits du Code du Travail

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage.

Article L6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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.

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 seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

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.

Article R6313-4

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° Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article L6313-4

[...]

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

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant trois ans :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Si vous avez besoin d'un aménagement spécifique, merci de nous en informer pour que nous puissions faire le nécessaire le plus tôt possible.

Pour toute réclamation, vous pouvez nous contacter par écrit ou par mail à l'adresse suivante : Valeurs & Compétences - 50 rue du Vieux Bourg 85170 Dompierre-sur-Yon contact@valeursetcompetences.fr.

Notre référente handicap, Marie Coutanceau se chargera de votre demande.