

Bilan de compétences

#OZIMAGINERUNEMEILLEUREVIE
#MONCOMPTECPF



Notre cabinet ABACUS a toujours accompagné les bénéficiaires dans leurs parcours de formation professionnelle.

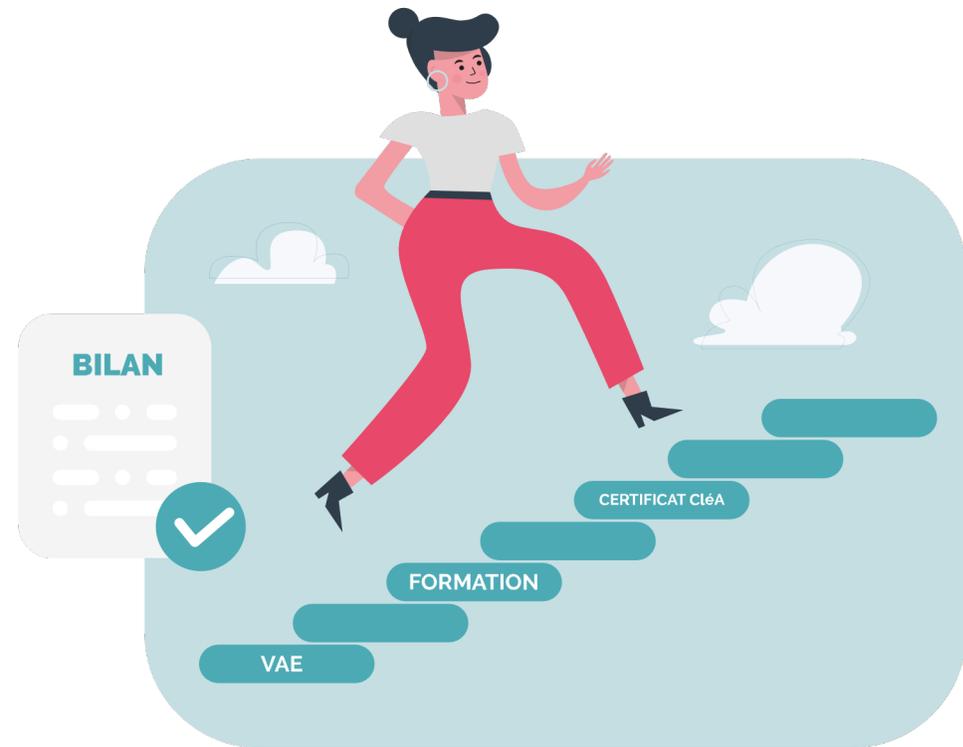
Pionnier dans l'accompagnement RH à l'heure du DIF (Droit Individuel à la Formation), **nous avons accompagné et suivi près de 10 000 personnes depuis.**

Au fil des réformes, et notamment celles du CPF (Compte Personnel de Formation), **nous nous sommes adaptés aux nouvelles demandes des bénéficiaires et aux pratiques pour les satisfaire,** jusqu'à l'avènement le 21 novembre 2019 du site officiel MonCompteFormation.



Aujourd'hui, nous sommes des facilitateurs d'accès à un parcours de formation depuis votre compte personnel.

Jusqu'à la réussite de votre projet !



Pour cela, ABACUS allie :



1 Un système de gestion performant

- Une équipe de conseillers spécialisés,
- Une véritable expertise des systèmes de financement,
- Une bonne connaissance du fonctionnement et des besoins des Directions des ressources humaines

2 Une conception qualitative et professionnelle de l'accompagnement RH

- Une écoute et un accueil personnalisés,
- Un accompagnement lors du montage du dossier de financement,
- Des méthodologies éprouvées,
- Un suivi post-accompagnement

Ce modèle découle de l'expérience de plus de 10 ans de ses fondateurs en matière d'accompagnement en ressources humaines et en management... qui grâce à une approche résolument humaine, un respect de l'éthique et à une méthodologie rigoureuse, ont fait plus de 95 % de bénéficiaires satisfaits.

**Et vous, êtes-vous prêt
à oser imaginer
une meilleure vie ?**



Pourquoi ABACUS ?

Un Abacus est un boulier qui historiquement servait à compter. Nous en avons fait le symbole de notre vocation pour l'accompagnement RH, car nous savons que les bénéficiaires comptent sur nous à un moment clé de leur carrière.

Nous comptons nous-mêmes chaque jour sur l'engagement de notre équipe et de notre réseau pour leur apporter le meilleur.



Faire un bilan de compétences, pourquoi ?



Tout salarié d'entreprise, quels que soient son secteur d'activité et son expérience, peut éprouver à un moment de sa vie le besoin de dresser un bilan professionnel, de valoriser ses compétences personnelles et professionnelles.

Motivations et aspirations, questionnement sur son avenir et ses aptitudes...

Autant de critères qu'il est nécessaire d'analyser.

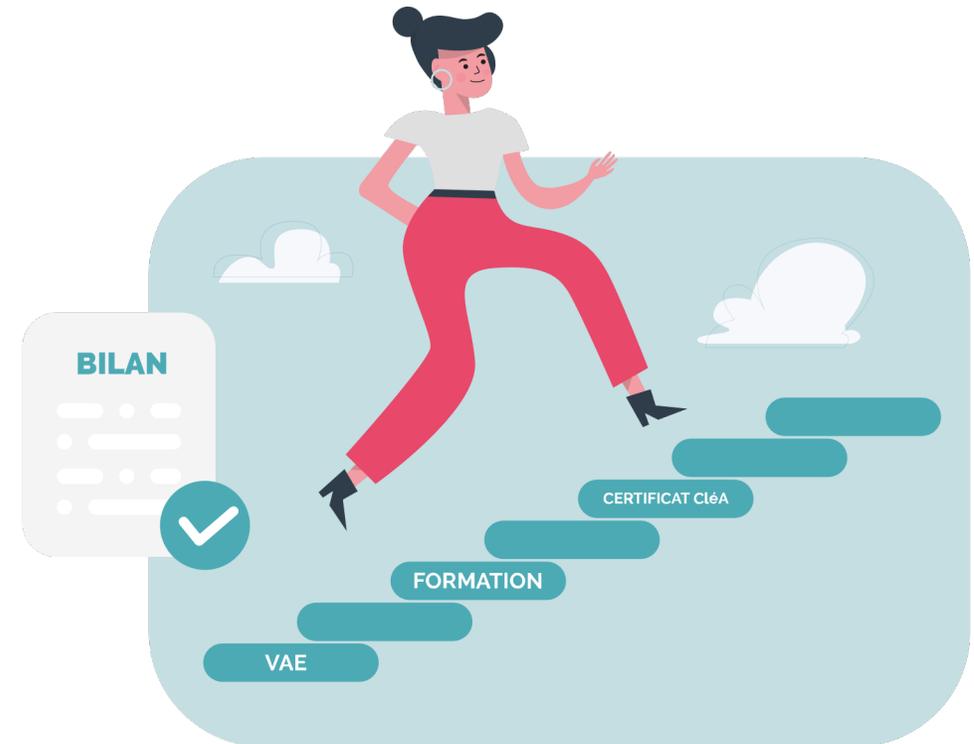


Le Bilan de compétences permet justement, en tant qu'action de formation basée sur un entretien individuel face à consultant, **de définir les axes cohérents de poursuite et de consolidation, d'évolution ou de reconversion, dans votre carrière.**

Faire un bilan de compétences, pourquoi ?

Démarche complète d'évaluation, le bilan de compétences débouche sur un projet professionnel, souvent suivi de la mise en place d'un parcours de formation professionnelle. Il peut s'agir d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), d'une formation certifiante, qualifiante ou diplômante, du certificat CléA... Aussi d'obtenir un accompagnement afin de changer de métier, de se reconverter, de créer ou de reprendre une entreprise.

Les possibilités après avoir réalisé un bilan de compétences sont multiples : elles sont adaptées à votre profil et votre situation, et répondent à un besoin personnalisé de projet de formation.

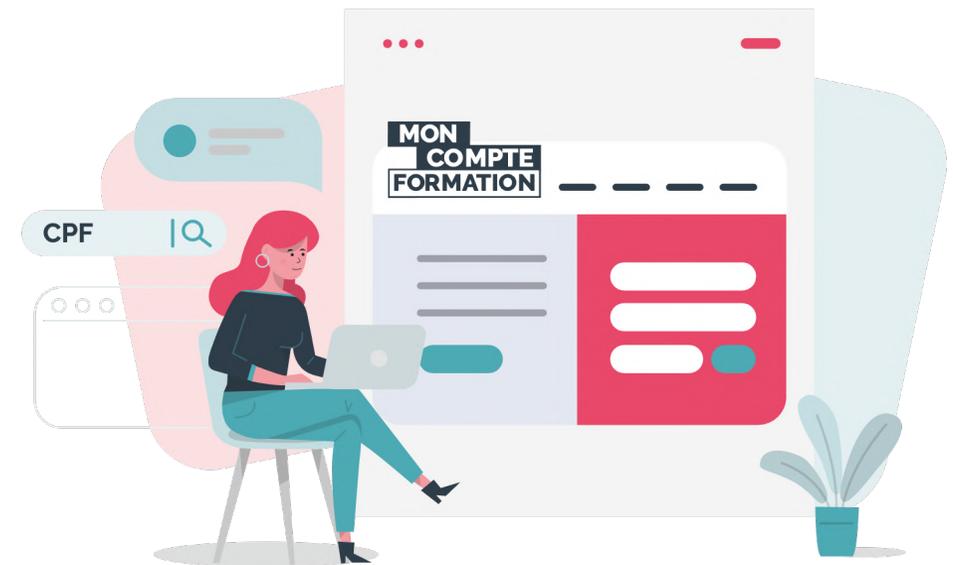


Le bilan de compétences, mon initiative à celle de mon employeur...

Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre volonté de réaliser un bilan de compétences. Puisqu'il s'agit d'abord d'une démarche personnelle, vous êtes en droit de le réaliser en dehors de votre temps de travail et de façon confidentielle.

Le dispositif CPF (Compte Personnel de Formation), permet justement de financer soi-même son action de formation. Si toutefois vous souhaiteriez le réaliser sur votre temps de travail, vous êtes tenu de prévenir votre employeur. Ce dernier a un délai maximal de 30 jours pour accepter ou non votre demande, afin que vous puissiez en bénéficier sur vos heures initialement travaillées.

Votre entreprise peut aussi vous proposer de faire un bilan de compétences, dans une politique de formation professionnelle de ses salariés, et d'un plan de développement des compétences, qui a remplacé en 2019 le plan de formation. Auquel cas, la prise en charge de votre bilan de compétences revient entièrement à votre employeur.



Étapes et durée d'un bilan de compétences...

**Le bilan de compétences a été
pensé pour être le plus efficace
possible :**

il se décompose **en trois étapes**
pour une durée de 24h au total,
réparties sur 8 semaines.

1

La phase d'accueil et préliminaire :

le bénéficiaire expose ses attentes,
le consultant dédié expose le déroulement
du bilan ainsi que les méthodes mises en œuvre.

2

La phase d'investigation :

il s'agit de l'analyse du parcours professionnel et personnel,
de la définition des critères de choix professionnels, grâce
à l'identification des compétences et des motivations.
Se dessinent alors des hypothèses de projet futur, sur la
base de recherches documentaires et de mise en rapport
avec le marché du travail.

3

La phase de conclusion :

à partir des phases d'accueil et d'investigation, elle
permet au bénéficiaire de dresser et de valider un
projet principal et un projet alternatif. Une synthèse
de bilan confidentielle est délivrée sous la forme
d'un document écrit.

Quel suivi après un bilan de compétences ?



**Non obligatoire,
nous le conseillons fortement !**

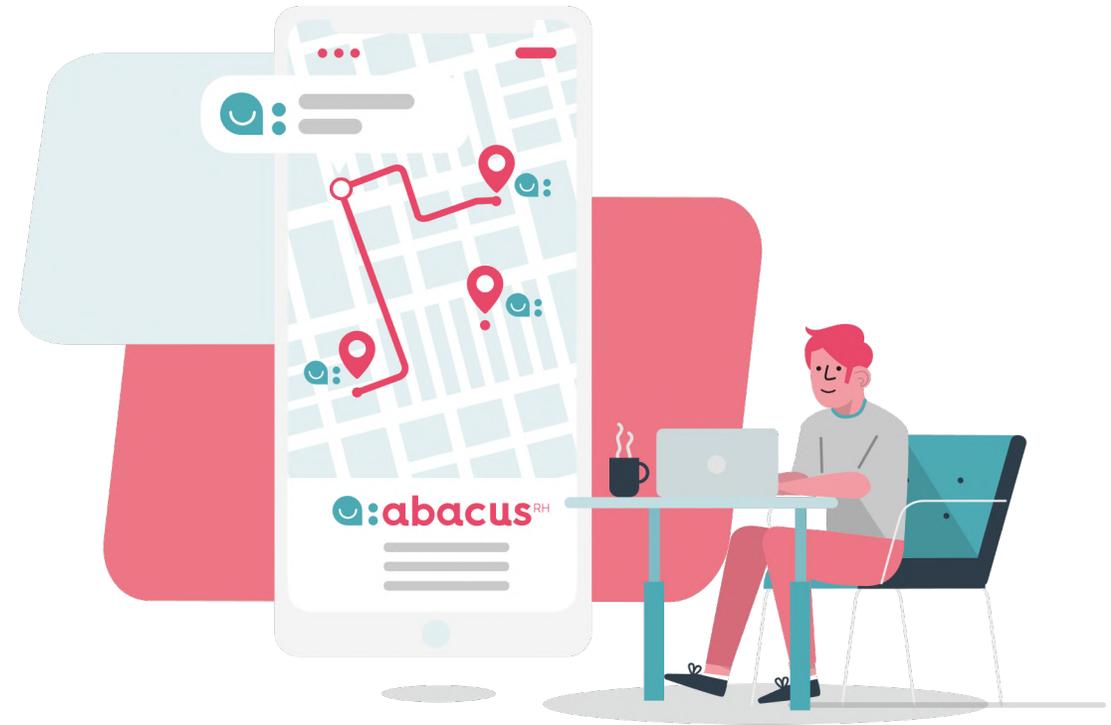
L'enjeu du bilan de compétences est bien sûr de parvenir à des résultats concrets, et un projet professionnel totalement défini à l'issue des 24h de formation. Vous pouvez tout de même, après avoir bénéficié du bilan, accepter d'être accompagné et **réaliser avec votre consultant un point à 3 mois et/ou à 6 mois.**

L'objectif étant de s'assurer de la continuité, de l'ajustement éventuel, et de la transformation concrète de la synthèse qui avait été établie (mobilité interne, évolution, reconversion...).

Trouver un centre de bilan de compétences avec ABACUS

Pour réaliser votre entretien individuel, vous devez vous rendre dans un centre de bilan de compétences agréé, le plus proche de chez vous.

En faisant appel à ABACUS,
tout est plus simple !



Trouver un centre de bilan de compétences avec ABACUS

Réseau d'organismes de formation en tous genres, nos solutions de gestion en ressources humaines sont nées de notre volonté d'accompagnement individuel des bénéficiaires, pour leur réussite et leur épanouissement.

En véritable prestataire expert, nous facilitons votre initiative, que l'on sait parfois difficile tant le changement et le déclic professionnels constituent déjà en soi un grand pas !

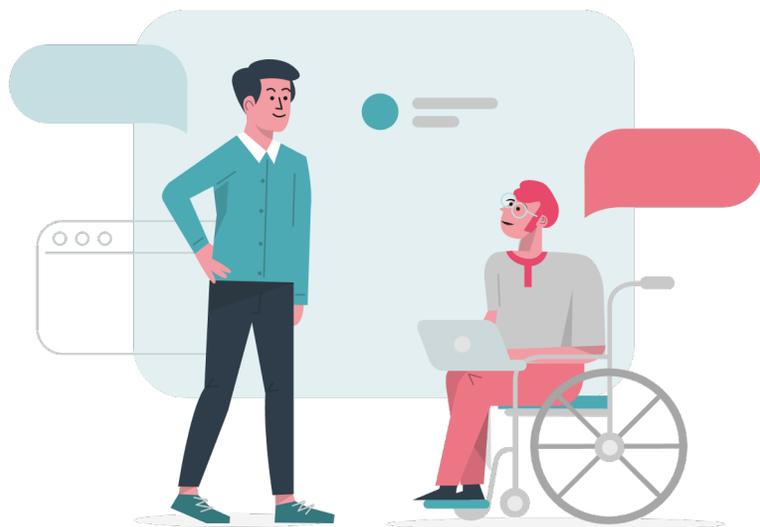


Après mise en relation avec un conseiller en formation spécialisé dans le bilan de compétences, celui-ci sera votre intermédiaire dédié, qui démarchera lui-même l'organisme adapté à votre demande et à votre situation.



Vous serez accompagné dans la constitution de votre dossier, de votre convention, ainsi que dans les modalités de financement qui s'offrent à vous (au titre du CPF, du plan de développement de compétences, des AIF avec Pôle Emploi...).

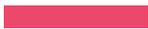
Demandeur d'emploi, fonctionnaire, travailleur handicapé... suis-je aussi concerné ?



Bien que souvent associé à un tournant dans la vie d'un salarié du secteur privé, le bilan de compétences n'est pas limité à ce profil.

Que vous soyez agent de la fonction publique, travailleur non salarié, en situation d'arrêt de travail ou de handicap, ou encore demandeur d'emploi, vous pouvez aussi en bénéficier.

Les moyens pour le mettre en œuvre ne sont toutefois pas les mêmes selon votre situation, il convient donc de respecter certaines conditions.



Les conditions de réalisation d'un bilan de compétences

Les conditions de réalisation
de cette formation dépendent
de votre profil actuel.

1

Pour les agents publics

un congé rémunéré peut être demandé pour une durée maximale de 24h, soit la durée initiale du bilan de compétences.

La décision revient à l'administration publique compétente, et varie selon si vous relevez de la **fonction publique d'Etat, territoriale, ou hospitalière**.

2

Pour les demandeurs d'emploi,

particulièrement concerné par un tournant professionnel, le bilan de compétences peut être accepté sur évaluation de la demande par Pôle Emploi. Il doit traduire un besoin pour le bénéficiaire de booster sa carrière, de valoriser ses compétences ou bien de se reconvertir, par exemple.

Si la demande est acceptée



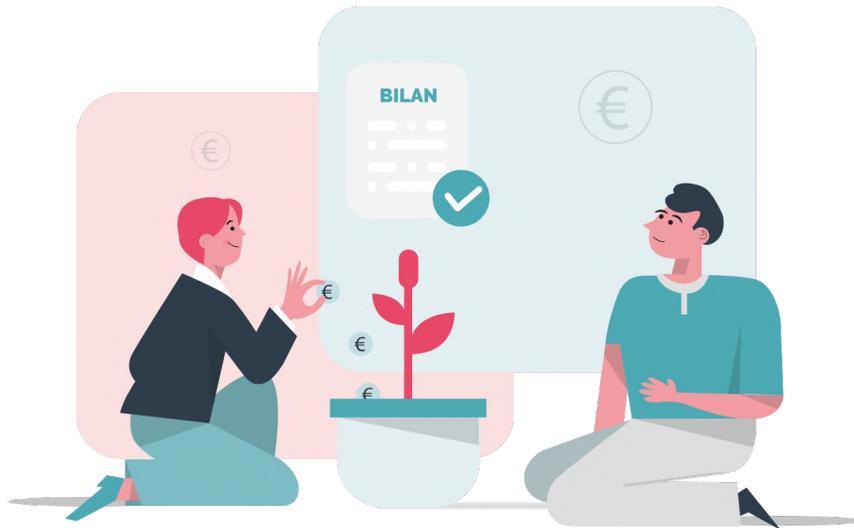
pôle emploi

**MON
COMPTE
FORMATION**

Pôle emploi vous financera le bilan de compétences dans le cadre de l'AIF (Aide individuelle à la formation).

En cas de refus, vous avez toujours la possibilité d'utiliser vos CPF dans le cadre d'un financement personnel.

Modalités de financement du bilan de compétences



Le bilan de compétences est financé grâce à votre CPF (Compte Personnel de Formation) quel que soit votre profil (salarié, demandeur d'emploi, indépendant etc.)

Le bilan de compétences est éligible au titre du CPF (code CPF 202) : des crédits de formation cumulés avec votre expérience et votre ancienneté, et monétisés pour réaliser des formations individuelles et professionnelles.

Les CPF ont remplacé les DIF (Droits Individuels à la Formation) en 2015.

Depuis 2019, le CPF de transition a aussi remplacé le CIF (Congé Individuel de Formation) financé par les OPACIF (Fongecif, entre autres) : ainsi, vous pouvez demander un congé de « cpf de transition » à votre employeur.

N'hésitez plus, rendez-vous sur votre Compte Personnel de Formation !

Modalités de financement du bilan de compétences

Il existe d'autres
sources de financement
complémentaires en
fonction de votre profil :

- **Salarié d'entreprise privée (y compris travailleur handicapé) :**

vous pouvez faire financer votre bilan tout ou partie par votre employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences (plan de formation réformé). A noter que toute entreprise de moins de 50 salariés est aidée de l'OPCO (opérateur de compétences) auquel elle est rattachée, pour financer les formations.

- **Demandeur d'emploi :**

votre formation peut être prise en charge en partie ou totalement par l'administration publique dont vous dépendez.

- **Fonctionnaire et agent public :**

votre formation peut être prise en charge en partie ou totalement par l'administration publique dont vous dépendez.

- **Demandeur d'emploi handicapé reconnu RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) :**

vous pouvez demander le financement par l'AGEFIPH, organisme de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Au-delà des abondements et financements envisageables, vous pouvez, quel soit votre profil, opter pour **un financement personnel, grâce à votre compte personnel de formation, le CPF.**

Pas assez de CPF ? Optez pour le bilan de compétences et d'orientation



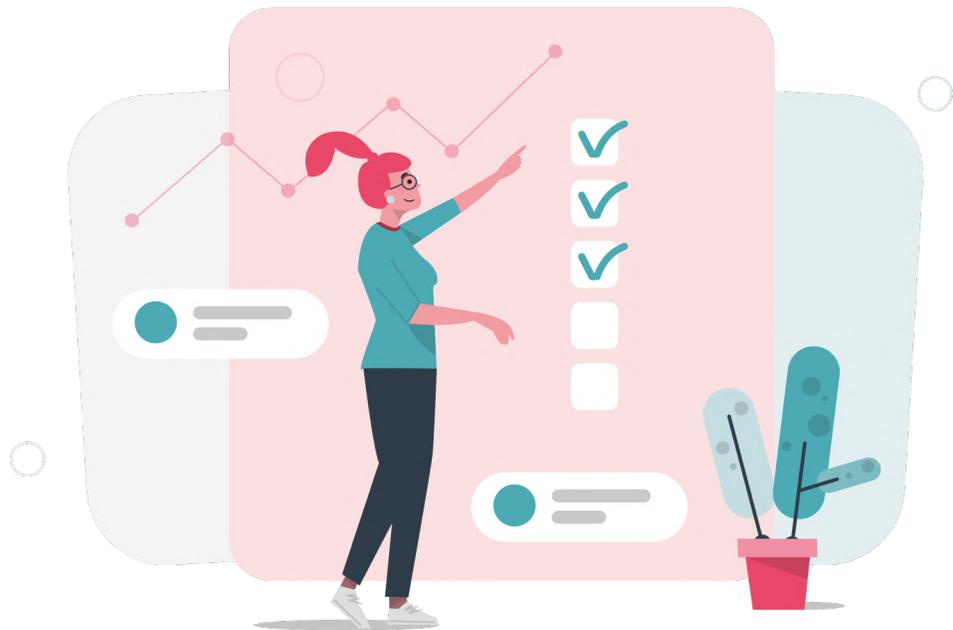
Souvent, le bénéficiaire qui souhaite financer son bilan de compétences peut avoir un solde CPF insuffisant.

Chez ABACUS, nous y avons remédié en créant notre propre formule : **le bilan de compétences et d'orientation, moins cher et plus condensé.**

La durée des entretiens du bilan de compétences et d'orientation est de 10h (2h pour la phase d'accueil, 6h pour l'investigation et 2h pour la conclusion), **pour une durée totale de 20h au lieu des 24h avec le suivi.**

Contactez votre conseiller pour en savoir plus.

Le Pack de Réussite : bilan de compétences + une VAE



Si vous savez qu'à terme, vous souhaitez réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE), et que le bilan de compétences n'est qu'une première étape, nous avons une solution complète pour vous !

Le Pack de Réussite d'ABACUS RH est **la combinaison parfaite comprenant le bilan de compétences et la VAE, dans un même dossier et avec un même suivi.**

L'objectif étant de vous permettre de valoriser vos compétences de la manière la plus efficace et la plus simplifiée pour vous !

La phase d'accueil et de contractualisation du Bilan



Le bilan de compétences comprend 6 séances (entretien en face à face, recherches personnelles, passation de tests) d'une durée de 24h réparties sur 8 semaines.

Ces séances sont espacées de une à deux semaines permettant au bénéficiaire de mener ses réflexions et les recherches liées à son projet.

Son but est de valider les attentes et les demandes du bénéficiaire, d'établir quelles seront les priorités poursuivies. Elle permet également de préciser les outils et méthodes utilisés au cours de l'accompagnement.

Le consultant propose une démarche personnalisée en rapport avec la demande explicite. Au cours du premier rendez-vous, un engagement dans la démarche BC est signé par le bénéficiaire et le consultant conjointement.

Dans un second temps le bénéficiaire relate son parcours suivant 2 axes :

Personnel : grandes phases de l'histoire de vie, (enfance, scolarité, hobbies, stages, activités extra professionnelles...).

Professionnel : les différentes étapes du parcours, (les changements, les métiers et missions exercées).

La phase d'investigation



Le consultant revoit ensuite avec le bénéficiaire le parcours professionnel et personnel de celui-ci. En complément d'outils descriptifs de parcours, un récit autobiographique et un génogramme sont proposés facultativement.

Le portefeuille de compétences est présenté et explicité. L'ordonnance de la suite du bilan dépend de la demande. Ainsi, si la personne souhaite changer de métier/secteur, très tôt dans le bilan seront abordés les intérêts, critères de choix, valeurs, à l'aide des tests, exercices et entretiens.

A contrario, pour un bénéficiaire désirant évoluer à partir de son métier actuel, le bilan se centrera rapidement sur l'analyse d'activité. Dans le cas où il s'agit d'une demande de validation de projet, l'analyse des compétences et du projet sera menée conjointement et en priorité.

Dans le cas où des événements importants sont à l'origine de la démarche (annonce d'un handicap, menaces de licenciement, conflits ou harcèlement dans le travail,) le consultant débutera le bilan en traitant ceux-ci afin d'offrir un premier niveau de réflexion et de visibilité du futur et de permettre ensuite un travail de bilan.

L'ordre dans lequel sont traitées les thématiques du bilan et le temps consacré à celles-ci va donc différer suivant les demandes (elles peuvent, bien sûr, être multiples et évoluer au cours du bilan).

Le consultant revoit ensuite avec le bénéficiaire le parcours professionnel et personnel de celui-ci.

La phase d'investigation



En complément d'outils descriptifs de parcours, un récit autobiographique et un génogramme peuvent être proposés facultativement.

Le portefeuille de compétences est présenté et explicité. L'ordonnance de la suite du bilan dépend de la demande. Ainsi, si la personne souhaite changer de métier/secteur, très tôt dans le bilan seront abordés les intérêts, critères de choix, valeurs, à l'aide des tests, exercices et entretiens.

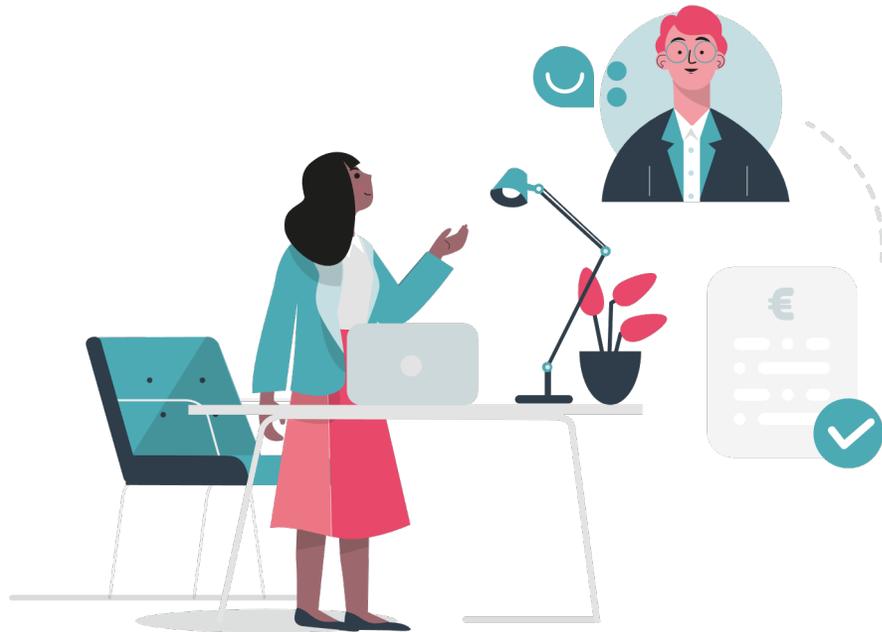
A contrario, pour un bénéficiaire désirant évoluer à partir de son métier actuel, le bilan se centrera rapidement sur l'analyse d'activité.

Dans le cas où il s'agit d'une demande de validation de projet, l'analyse des compétences et du projet sera menée conjointement et en priorité.

Dans le cas où des événements importants sont à l'origine de la démarche (annonce d'un handicap, menaces de licenciement, conflits ou harcèlement dans le travail,) le consultant débutera le bilan en traitant ceux-ci afin d'offrir un premier niveau de réflexion et de visibilité du futur et de permettre ensuite un travail de bilan.

L'ordre dans lequel sont traitées les thématiques du bilan et le temps consacré à celles-ci va donc différer suivant les demandes (elles peuvent, bien sûr, être multiples et évoluer au cours du bilan).

La phase de conclusion



Elle s'articule autour de la rédaction par le consultant d'un document de synthèse.

Celui-ci est élaboré conjointement avec le bénéficiaire. Il reprend la demande initiale du bilan et son contexte ainsi que le(s) projet(s) identifié(s) durant le bilan et leurs plans d'action.



Ce document de synthèse est remis au bénéficiaire. Il ne devient définitif qu'après approbation par ce dernier de son contenu.



Un questionnaire est remis au bénéficiaire à la fin du bilan afin de s'enquérir de son évaluation et ainsi de faire progresser et d'enrichir la pratique de nos consultants.

Les étapes du bilan de compétences



- a)** Vous prenez contact avec nos conseillers spécialisés
- b)** Votre conseiller fixe un rendez-vous pour un entretien préliminaire avec un consultant

- a)** Votre conseiller vous adresse l'url (le lien) vers la page de demande du site MonCompteFormation
- b)** Vous faites votre demande en cliquant sur « S'inscrire à cette formation »
- c)** Votre conseiller vous enverra la proposition et vous en informe
- d)** Vous retournez sur votre compte et validez la formation

Vous effectuez votre accompagnement avec votre consultant.

Il vous renvoie votre document de synthèse

Suivi de bilan à 6 mois.



418 rue du Mas de Verchant
BP12, 34009 Montpellier Cedex

Tél. 09 72 30 29 29

 contact@abacus-rh.com

www.abacus-rh.com



Datadock

Certifié DataDock



Fédération de la Formation Professionnelle

Membre FFP



Accompagnement et suivi sur mesure



+ de 10 000 bénéficiaires



Réseau national