



TBC

To be continued

Agréments

FONGECIF • ANFH

AFDAS • UNIFORMATION

UNIFAF • FAFSEA

Bilans de compétences salariés

Déterminer des objectifs de carrières,
des actions de développements, ainsi
que les étapes de réalisation et les
échéanciers

« Vous avez des questions,
nous avons plus que des réponses... »

QUI SOMMES-NOUS ?

Des experts en ingénierie de formations et de la gestion de carrière qui ont décidés de renouveler le milieu de la formation en apportant des interventions d'experts, des réponses sur mesures et un soutien aux professionnels. Nous soutenons la créativité et l'investissement de nos consultants pour les accompagner dans leurs réalisations, c'est ensemble que nous sommes en mesure de vous apporter plus que des réponses.

C'est de l'union entre les sciences humaines et la logique d'entreprise qu'est née To Be Continued. Une structure dédiée à la formation professionnelle et au développement du bien être dans l'entreprise.

NOS VALEURS

TBC se positionne comme un vecteur d'analyse des ressources et des compétences pour soutenir les entreprises. C'est autour des enjeux et des ambitions stratégiques de l'entreprise que doit se structurer toute démarche de gestion par les compétences. Lorsqu'elle aborde cette question, l'entreprise doit être convaincue que c'est en misant sur la responsabilisation et les compétences de toutes les catégories de personnel, qu'elle sera à même de relever les défis associés à son développement et à sa pérennité

TBC consacre une partie de son activité à la promotion de la charte de la diversité et du label pour l'égalité professionnel entre les hommes et les femmes, ainsi que la charte parentalité. A ce titre nous créons des formations innovantes, permettant aux entreprises d'intégrer un modèle social avancé et ainsi améliorer l'efficacité et le bien être de l'ensemble de ses salariés.

VOS CONTACTS :

Alexandra Pons, Responsable du pôle formation et ingénierie pédagogique

Virginie Benvenuti, Responsable du pôle gestion des carrières et des compétences

Adresse : To Be Continued, 14 Avenue de SARIA, 77 700 Serris

Téléphone: 01.64.63.49.60/Fax: 01.64.63.49.66

Mail: information@to-be-continued.fr

www.to-be-continued.fr

QU'EST CE QU'UN BILAN DE COMPETENCES?

Le bilan de compétences permet de faire le point, (de dresser un état des lieux des acquis de la vie professionnelle et individuelle ainsi que des potentialités mobilisables par une personne dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation) de prendre du recul en visualisant le déroulement de son histoire professionnelle et de son chemin de vie. Il met en évidence les acquis professionnels, les aspirations et motivations permettant de faire des choix en matière de stratégie professionnelle. Enfin le bilan de compétences met en adéquation un épanouissement personnel et professionnel en construisant un projet professionnel réalisable.

Il s'agit de 7 entretiens d'environ deux heures menés par un professionnel du recrutement.

L'objectif de ce bilan est de construire avec le participant un parcours de formation individualisé lui permettant de réajuster son potentiel et ses aspirations tout en prenant en considération ses besoins personnels, il s'agit en effet de lever les barrières entravant un parcours professionnel en redynamisant ses compétences et son parcours.

- Analyse du déroulement de l'histoire professionnelle et du chemin de vie, mise en lumière des choix et non choix visant à la compréhension du parcours et des difficultés rencontrées.
- Analyse de la personnalité et identification de ses potentiels, exploitation des fonctions psychologiques
- Construction d'un projet professionnel réalisable

Cette démarche de « bilan professionnel » permet de se réapproprier son rôle dans un parcours professionnel.

Ce module est pris en charge par un expert en gestion de carrières. Cette formation de base, permet de resituer le participant dans son parcours et de lui permettre d'envisager son avenir dans un projet professionnel réalisable et épanouissant..

La durée de la formation est fixée à 14 heures de face à face pédagogique et 10 heures de travail personnel.

A SAVOIR

Les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de l'Etat peuvent bénéficier d'un bilan de compétences sont précisées par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO du 16).

COMMENT SE DÉROULE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

UNE PHASE PRÉLIMINAIRE QUI A POUR OBJET DE :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- définir et analyser la nature de ses besoins ;
- l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

UNE PHASE D'INVESTIGATION PERMETTANT AU BÉNÉFICIAIRE :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

UNE PHASE DE CONCLUSION QUI, PAR LA VOIE D'ENTRETIENS PERSONNALISÉS, PERMET AU BÉNÉFICIAIRE DE :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Phases obligatoires et phases correspondantes	Objectifs des phases et des étapes	Moyens et outils au service de la méthodologie	Durée
SE CONNAITRE	<p>1. Analyse du parcours professionnel : identification des choix, des changements, des différentes expériences et formations.</p> <p>2. Travail d'auto-évaluation et analyse en entretien.</p> <p>Identifier les compétences, aptitudes et motivations professionnelles, les modes de relation au travail et environnements favorables.</p> <p>- Passation et restitution de tests : déterminer les potentialités et ressources de la personnalité et ses aspirations.</p>	<p>Ecoute et définition de la demande du bénéficiaire</p> <p>Tests de valeurs, de choix professionnels, d'analyse des facteurs fondamentaux de la personnalité.</p>	<p>4h de face à face</p> <p>Et 2h de travail personnel</p>
PHASE D'INVESTIGATION ET DE CONSTRUCTION DE VOTRE PROJET	<p>Accompagnement du bénéficiaire dans l'appropriation de ses compétences.</p> <p>- Identification des projets :</p> <p>Contrôle de la faisabilité du projet en adéquation avec le marché.</p> <p>3. Prise de décision quant au projet : faire ressortir les facteurs susceptibles de favoriser, freiner et/ou empêcher la réalisation du projet professionnel.</p> <p>- formaliser le plan d'action et définir les principales étapes de mise en œuvre de ce projet (formations, VAE ...)</p>	<p>Travail sur des supports d'évaluation : parcours professionnel et personnel, actions menées, fiches de compétences et analyse des motivations.</p> <p>Tableaux de synthèse de toutes ces données : tests et supports d'évaluation.</p> <p>Recherche d'informations auprès des professionnels, développement du réseau.</p> <p>Synthèse des fiches de compétences, aide à la prise de décision</p>	<p>8h de face à face et 6h de travail et investigations personnel</p>
PHASE DE CONCLUSION	<p>Remise et commentaires du document de synthèse.</p>	<p>Compte-rendu à valider avec le bénéficiaire.</p>	<p>2h de face à face et 2h de travail personnel</p>

COMMENT FINANCER MON BILAN DE COMPÉTENCES ?

A QUOI SERVENT LES OPCA ?

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés collectent des fonds destinés au financement de la formation professionnelle auprès de ses entreprises adhérentes. Les entreprises peuvent ensuite faire financer leur formation auprès de leur OPCA. Les organismes paritaires collecteurs agréés sont institués au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et sont organisés au niveau national ou en région concernant les regroupements interprofessionnels.

FINANCER SON BILAN DE COMPÉTENCES AVEC UN OPACIF

Le bilan de compétences s'inscrit dans le droit individuel à la formation, c'est un dispositif encadré par la loi. A ce titre, de nombreuses solutions de prise en charge financière sont prévus. La prise en charge financière du bilan de compétences peut se faire, selon votre cas, par les OPACIF (Organismes Paritaires au titre du Congé Individuel de Formation), dont le plus connu est le FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation).

Pour obtenir vos dossiers : Munissez-vous de votre fiche de paye, sur laquelle figure des renseignements administratifs type SIRET de votre Sté, et contacter votre OPACIF

FONGECIF IDF

Tél : 01 44 10 58 58

Email : fongecif@fongecif-idf.fr

AFDAS (HC)

Fonds d'assurance formation des salariés du spectacle, des loisirs, du cinéma, de l'audiovisuel et de la publicité.

Tél. : 01 44 78 39 39

Site : www.afdas.com

ANFH

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Tél : 01.53.82.82.32

E-mail : iledefrance@anhf.fr

UNIFORMATION (HC)

FAF des associations, coopératives, mutuelles et syndicats

Tél. : 01 53 02 13 13

Site : www.uniformation.fr

UNIFAF (HC)

FAF du secteur sanitaire et social

Tél. : 01 49 68 10 10

Site : www.promofaf.fr

FAFSEA

Fonds national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

Tél : 01 70 38 38 38 E-mail e : info@fafsea.com

FINANCER SON BILAN DE COMPÉTENCES GRÂCE AU PLAN DE FORMATION

L'employeur peut parfois demander au salarié de suivre, avec son accord, un bilan de compétences dans le cadre du **plan de formation de l'entreprise**. Il ne peut cependant lui imposer, et les résultats du bilan ne peuvent être communiqués à l'employeur que lorsque le salarié donne son accord.

Mis à jour le 01 Septembre 2016