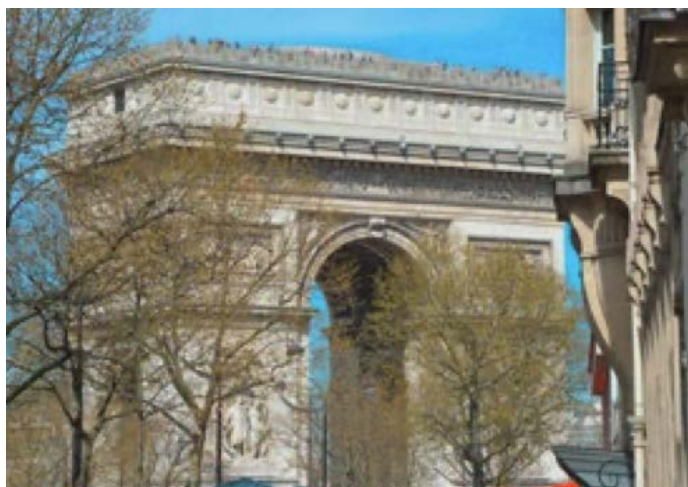


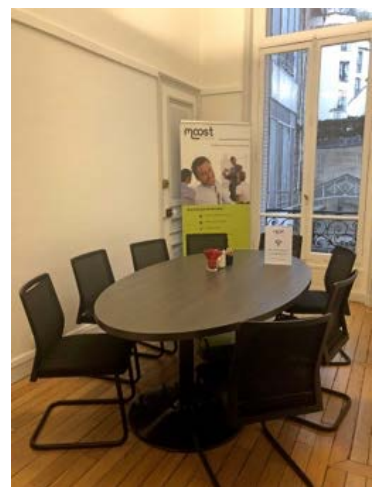
moost

Révéléateur de vos talents

Votre bilan de compétences



Accompagnement
personnalisé et
bienveillant



Vous avez aujourd'hui des préoccupations professionnelles :

Le bilan de compétences vous aide à :

- Définir ou préciser un projet professionnel réaliste et réalisable.
- Trouver une nouvelle orientation.
- Déterminer la faisabilité de votre projet.
- Vous positionner dans votre environnement professionnel

Présentation du bilan de compétence

Vous avez aujourd'hui des préoccupations professionnelles :



De reconversion ?

- Vers où aller ?
- Comment y aller ?
- Avec quels moyens ?



De compétences ?

- Lesquelles ?
- Comment les acquérir ?
- Les faire reconnaître ?



D'évolution ?

- Quelles options ?
- Comment y aller ?
- Comment valoriser qui je suis ?



Une prise de recul ?

- Trouver un équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle
- Une quête de sens ?



Des envies de création ou de reprise d'entreprise ?

- Devenir son propre patron, mais suis-je fait pour ça ?
- Comment passer de l'envie à l'idée et de l'idée au projet ?
- Comment conjuguer un emploi et l'entrepreneuriat ?

Le bilan de compétences vous apporte :

- **Un appui informatif :**

Vous vous appropriez et prenez en considération des informations nécessaires à la construction d'une stratégie d'évolution professionnelle. Vous évaluez votre expérience professionnelle et identifiez vos ressources personnelles et professionnelles, vos points d'appui.

- **Un appui méthodologique :**

Vous développez des compétences utiles pour conduire de façon la plus autonome possible votre vie professionnelle.

- **Un appui stratégique :**

Vous construisez et mettez-en œuvre votre/vos projet(s) en prenant en compte vos critères de choix, de décision, vos priorités et l'environnement. Vous élaborez un plan d'action précis.

- **Un appui d'intermédiation :**

Le bilan de compétences vous facilite l'élaboration et la conduite de votre parcours. Il vous permet de mener un travail de réflexion en profondeur guidé par votre conseiller.

- **Un appui de mise en relation :**

Le bilan de compétences vous facilite les échanges entre pairs ou avec des professionnels d'un métier ou d'un secteur professionnel.

Les étapes du bilan de compétence

Le bilan de compétences comprend des phases d'entretiens en face à face qui vous guident dans votre réflexion personnelle, vos recherches et la mise en œuvre de vos actions. Il comprend également des phases de travail personnel entre chaque entretien.

Un bilan de compétences se déroule sur une période de 3 à 4 mois

La phase préliminaire

Définir et ajuster vos attentes et besoins par rapport à notre premier entretien, personnaliser et cadrer votre bilan de compétences, confirmer votre engagement.



La phase d'investigation

Le cœur du bilan de compétences : en fonction de votre demande, nous déroulons la méthodologie afin de définir votre projet. Un travail personnel vous est demandé.



La phase de conclusion

Nous synthétisons vos appuis, vos freins et points de vigilance et mettons en place votre plan d'action d'après bilan afin que vous puissiez mettre en œuvre votre/vos projet(s). Le conseiller élabore et vous remet votre synthèse



Le suivi

Un entretien en face à face ou téléphonique de suivi à 6 mois après la fin du bilan de compétences. Nous faisons le point sur l'avancée de votre projet, évaluons les freins éventuels et élaborons des solutions alternatives si besoin.

Le rythme des séances

Chaque séance d'entretien est séparée de la suivante par un délai d'une semaine à 15 jours pour vous laisser le temps de réaliser le travail proposé en intersession et permettre à votre réflexion de mûrir.

Chaque entretien se traduit par :

- Un point sur l'état d'avancement de la réflexion, les idées, les obstacles rencontrés, les freins afin de les lever
- Une analyse du travail réalisé en intersession
- Un approfondissement de ce travail et/ou le démarrage d'un nouvel axe de travail
- Un debriefing sur la séance afin de vérifier votre autonomie sur les actions à mener

Votre relation avec le consultant certifié

Le consultant

Le consultant est un facilitateur. Il est soumis à la confidentialité des échanges, du contenu de la synthèse (circulaire 93/13 du 19 mars 1993) et au secret professionnel imposé par la loi (articles 226-13 et 226-14 du code pénal et L6313-10 du Code du Travail).

Le consultant est formé à l'évaluation et au bilan de compétences. Il se tient informé des techniques et évolutions.

Le consultant utilise des méthodes et techniques fiables utilisées pour réaliser des bilans de compétences.

Vous, le bénéficiaire

Vous réalisez un bilan de compétences sur la base du volontariat. Aucun bilan ne sera réalisé sans votre consentement. Dans ce cas, votre refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement si votre bilan est demandé par votre organisation.

La relation entre vous et le consultant

Le consultant reste le même pendant toute la durée du bilan de compétences. Les informations qui vous sont demandées présentent un lien direct avec l'objet du bilan.

Vous êtes le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse rédigé à l'issue du bilan de compétences (Article R.6313-4 du Code du Travail).

INTERVENANT Coordinateur et référent

M. Pascal NICOLAS, Conseiller en bilan de compétences certifié
Diplômé de l'ESCP et de l'EDEP en Ressources Humaines. Consultant, formateur et conférencier
Fondateur de MOOST et Professeur en Master pour plusieurs écoles supérieures
Formé aux histoires de vie et habilité à l'analyse des tests psychométriques par CENTRAL TEST.

Pour vous accompagner, nous vous proposons différentes modalités : en présentiel dans nos locaux ou à distance par visioconférence (Teams, Zoom, MEET).



En présentiel : un bureau individuel

Nous vous accueillons dans un espace individuel convivial garantissant la confidentialité, et mettons à votre disposition un ordinateur portable pour toutes vos recherches selon un planning défini.

Des tests (selon offre choisie)

Le consultant est certifié sur le questionnaire de personnalité :



Une démarche réglementée

Le bilan de compétences est une démarche réglementée par le Code du Travail (version au 01/01/2019).

Article L.6313-10 du Code du Travail

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. [...]

Article R.6313-4 du Code du Travail

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 :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- 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 :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- 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 R.6313-5 du Code du Travail

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

Article R. 6313-6 du Code du Travail

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 R.6313-7 du Code du Travail

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 un an :

- 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 R.6313-8 du Code du Travail

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 :

- 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 ;
- 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

A la fin du bilan de compétences, vous recevez une synthèse écrite du bilan de compétences.

Cette synthèse est rédigée par votre consultant, sous sa seule responsabilité, puis vous est soumise pour compléments éventuels avant remise.

La synthèse du bilan de compétences reprend :

- Les circonstances du bilan de compétences, et en particulier le contexte professionnel qui vous a amené à faire un bilan de compétences, vos attentes et objectifs par rapport au bilan de compétences, les grandes étapes de votre parcours professionnel
- Le parcours du bilan, c'est à dire les objectifs et outils utilisés pendant les 3 phases du bilan, et votre cheminement individuel
- Le projet professionnel et les solutions alternatives, avec le détail de vos points d'appui, points de vigilance, freins et points de développement sur chacun de vos projets,
- Le plan d'action détaillant les étapes à mettre en œuvre à l'issue du bilan de compétences.

Votre synthèse : un véritable outil pour mener à bien votre projet professionnel.



Notre charte Qualité

La charte qualité de MOOST Bilan de compétences, dans le respect du code du travail, a pour objectif de formaliser le cadre de démarche qualitative des prestations de bilans de compétences.

Code de Déontologie

- **Respect des personnes** Instaurer une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.
- **Clarification de la demande** Clarifier les motivations à l'origine de la démarche et s'assurer du libre-arbitre de la personne. Informer toute personne de façon claire sur le centre de bilan, les méthodes et outils utilisés, le déroulement du bilan.
- **Engagement réciproque** Définir un cadre de travail, limité dans le temps, qui formalise les objectifs à atteindre. Établir les moyens destinés à favoriser l'émergence d'un projet professionnel libre et responsable. Contractualiser l'ensemble de la prestation.
- **Développement d'un processus d'accompagnement** Amener la personne à mieux comprendre ses propres modes de fonctionnement selon les contextes et mieux appréhender les éléments de la réalité, afin qu'elle devienne plus autonome dans ses choix.

Droits et devoirs du consultant

- **Professionalisme** Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu et une auto-formation ; utiliser des méthodes et techniques fiables. Mettre à jour ses méthodes, ses outils, et sa connaissance de l'environnement socio-économique.
- **Positionnement** Être centré sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.
- **Indépendance** Se donner la possibilité de refuser des missions qui porteraient atteinte à l'indépendance professionnelle, que ce soit pour des raisons de compétence ou d'éthique. Avoir conscience des limites de son champ d'intervention. Le formateur ne réalise ni psychothérapie ni spiritualité. C'est pourquoi nous nous engageons lors du premier entretien à discerner si votre problématique s'inscrit dans une des démarches proposées par le cabinet. Le cas échéant, nous vous orientons vers des professionnels compétents.
- **Confidentialité** S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus.
- **Respect des organisations** Prendre en compte les enjeux des organisations concernées.

Nos offres et financement

Tarifs : 24 heures réparties en 16 heures d'entretiens individuels et 8 heures de travail personnel

2000 euros HT soit 2400 euros TTC : employeurs publics ou privés, Pôle Emploi, FNE, OPCO, financement CPF

Pour les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi : avec votre CPF via moncompteformation.gouv.fr

Financement

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- A l'initiative de l'employeur. L'entreprise prend alors en charge les coûts de financement du bilan de compétences.
- A l'initiative du salarié. 2 possibilités de financement : le CPF ou financement sur fonds propres. Si vous êtes demandeur d'emploi, rapprochez-vous de votre conseiller Pôle Emploi pour étudier avec lui la prise en charge éventuelle de votre financement. Si vous relevez de la Fonction Publique, rapprochez-vous de votre responsable formation.

Votre accompagnateur vous expliquera comment monter votre dossier de financement selon votre situation.

Accessibilité

Accueil des bénéficiaires en situation de handicap, adaptation des moyens pédagogiques et de l'accès aux locaux

Délai d'accès

Démarrage possible d'un bilan de compétences sous 10 jours

Contact et localisation de notre centre de bilan de compétences

76 avenue Marceau – 75008 PARIS - contact@moost.fr

