

Pourquoi faire un bilan ?



- Faire un point sur mes expériences professionnelles et personnelles,
- Evoluer dans mon poste ou dans mon entreprise,
- Repérer et évaluer mes acquis, mes potentiels inexploités,
- Changer de métier ou d'environnement professionnel,
- Préparer une formation.

Quelle démarche suivre ?



Nous vous proposons un entretien d'information (1h) préalable gratuit et sans engagement. Ce rendez-vous a pour objectif de vous présenter le Bilan de Compétences et ses différentes phases, de comprendre notre démarche et les outils utilisés.

Vous rencontrerez le (la) psychologue / consultant(e) qui vous accompagnera tout au long de la prestation. Cet échange vous permettra d'exprimer vos attentes et d'élaborer un planning prévisionnel en fonction des disponibilités de chacun.

Notre équipe pédagogique :

- Valérie LORIC
Directrice
- Judith QUERE LE NAVEOS
Conseillère bilan psychologue du travail
- Delphine DREAN
Conseillère bilan

Un consultant bilan unique tout au long du bilan, un accompagnement personnalisé, la confidentialité du bilan, des projets validés réalistes et un plan d'action opérationnel.

Nos professionnels garantissent le cadre déontologique du Bilan de Compétences (bureau individuel, contenu méthodologique, ressources documentaires, etc.), et respectent le code de déontologie des psychologues.

Combien de temps ?



Le bilan de compétences dure 24 heures réparties en 8 à 10 séances espacées (possibilité d'adapter la durée des séances), en individuel, étalées sur une période de 3 mois en moyenne.

Les 24 heures sont réparties de la façon suivante : 16 heures de face-à-face, les autres heures étant consacrées aux enquêtes professionnelles et aux recherches personnelles.

Le bilan de compétences à l'initiative du salarié peut se dérouler hors temps de travail ou sur le temps de travail (autorisation préalable de l'employeur).

Comment financer son bilan ?



Vous êtes salarié du secteur privé ?

- **Par votre entreprise** : dans le cadre du plan de développement des compétences. Le Bilan de Compétences fait l'objet d'une convention entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire.
- **En utilisant votre Compte Personnel de Formation** : lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur.

Vous êtes agent de la Fonction Publique Hospitalière ?

Le bilan de compétences est financé par l'ANFH.

Vous êtes agent de la Fonction Publique Territoriale ou d'Etat ?

Le bilan est financé par votre employeur avec son accord. Prochainement, vous pourrez utiliser votre CPF.

Nos tarifs

Pour connaître nos tarifs, n'hésitez pas à nous contacter. Les tarifs sont également consultables sur Mon compte Formation.

Où faire son bilan ?

- 3 agences dans le Morbihan :
- 2 rue Ella Maillart - PA Laroiseau - 56000 VANNES
 - 5 rue Simone Signoret - Immeuble « Le Transat » 56100 LORIENT
 - 1 rue des Eglantines - 56300 PONTIVY

Nous contacter

☎ 02 97 47 67 94 - ✉ contact@360rh.fr
Plus d'informations sur www.360rh.fr

🕒 du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Quelles sont les étapes du bilan ?

Objectifs pédagogiques :

Le Bilan de Compétences a pour objectif d'analyser les compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et les motivations, afin de définir un projet professionnel, le cas échéant de formation.

Validation et niveau de sortie : sans niveau spécifique, attestation de Bilan.

Livrable : remise d'un document de synthèse (propriété de la personne).

Déroulé pédagogique

Phase 1 : Phase préliminaire ⌚ 1h

Confirmation de l'engagement dans la démarche.
Analyse du contexte et préciser les attentes du bilan.
Organisation du bilan : méthodologie.

Phase 2 : Phase d'investigation

1 - Se connaître - ⌚ 2h

Analyse du parcours, des motivations, des intérêts et des valeurs professionnelles.

Outils : évaluation des intérêts (IRMR 3, HEXA 3D), questionnaires, entretiens.

2 - Aptitudes et Personnalité - ⌚ 2h à 4h

Evaluation du potentiel à apprendre et analyse de la personnalité.

Outils : tests d'aptitudes et de personnalité, repérage des qualités et des points faibles, entretiens.

3 - Analyser ses compétences - ⌚ 2h à 4h

Repérage des savoir-faire, connaissances, aptitudes et savoir-être.

Outils : tableau des compétences, entretiens, repérage des compétences transférables, recherche documentaire sur les métiers.

4 - Tester son projet et analyser sa faisabilité ⌚ 8h

Outils : réaliser des enquêtes professionnelles, explorer le marché de l'emploi, réaliser des stages d'observation, cibler des sites spécialisés.

5 - Formaliser son projet ⌚ 2h à 4h

Validation du projet défini et élaboration du plan d'action.

Outils : repérage des atouts, des freins, des axes de progrès.

6 - Organiser la communication du projet ⌚ 1h à 2h

Outils : adapter son CV, lettre de motivation, entretien.

Phase 3 : Phase de conclusion ⌚ 2h

Finaliser le plan d'action et synthèse du bilan : validation d'un ou des projet(s) réaliste(s) et mise en œuvre d'un plan d'action précis pour mener à bien le(s) projet(s).

Une phase de suivi post-bilan est systématiquement proposée et organisée pour faire le point sur les avancées du projet, les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan d'action et les réajustements à envisager. Cette phase se déroule sous la forme d'un entretien individuel.



La spécificité de 360RH : des projets en adéquation avec votre santé. Partenariat avec les services de santé au travail pour avis d'aptitude sur les projets envisagés.

Une pédagogie adaptée aux personnes en situation de handicap

Nous proposons un accompagnement personnalisé et individualisé au regard de la situation du handicap ainsi qu'une possibilité d'aménagements concertés avec la personne concernée (rythme de l'accompagnement, principe d'alternance, adaptation des outils, supports, etc.).

Accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap

Nos centres de formation sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite : accueil adapté. Une maîtrise et une expertise des dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Une équipe expérimentée et pluridisciplinaire (réfèrent handicap, psychologues...) en étroite collaboration avec les partenaires du réseau handicap (Agefiph, MDPH, Cap emploi...).