

Pourquoi faire un bilan ?



L'objectif est de vous permettre de faire le point sur votre parcours, d'établir un état des lieux de vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que de vos aptitudes et motivations afin d'envisager les réajustements et les évolutions professionnelles futures.

- Faire un point sur ses expériences professionnelles et personnelles,
- Évoluer dans son poste ou dans son entreprise,
- Repérer et évaluer ses acquis, ses potentiels inexploités,
- Organiser ses priorités professionnelles et/ou personnelles.

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.

Délais d'accès : 2 à 4 semaines en moyenne (Certains délais dépendent des financeurs)

Notre équipe pédagogique :

- Valérie LORIC
Directrice
- Judith QUERE LE NAVEOS
Conseillère bilan psychologue du travail
- Natacha FREDAGUE
Conseillère bilan psychologue du travail

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 18 heures réparties en 8 séances espacées (possibilité d'adapter la durée des séances), en individuel, étalées sur une période de 3 mois en moyenne.

Les 18 heures sont réparties de la façon suivante : 12 heures de face-à-face, les autres heures étant consacrées aux enquêtes professionnelles et aux recherches personnelles.

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

Confirmer l'engagement dans la démarche.
Analyser le contexte et préciser les attentes du bilan.
Présenter l'organisation du bilan : méthodologie.



Phase 2 : Phase d'investigation

1 - Se connaître - ⌚ 2h

Analyser le parcours, les motivations, les intérêts et les valeurs professionnelles.

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

2 - Évaluer ses aptitudes et sa personnalité - ⌚ 4h

Évaluer le potentiel à apprendre et analyser la personnalité.

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

3 - Analyser ses compétences - ⌚ 4h

Repérer 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 - ⌚ 5h

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



Phase 3 : Phase de conclusion ⌚ 2h

Finaliser le plan d'action et synthèse du bilan : valider un ou des projet(s) réaliste(s) et mettre en œuvre 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...).