



LIVRET D'ACCUEIL BILAN DE COMPÉTENCE

maj 17/12/2024

Bienvenue !

Vous avez choisi de réaliser un bilan de compétences avec notre centre, et nous espérons que cette démarche vous apportera des réponses concrètes et des perspectives claires pour votre avenir professionnel. Ce livret contient toutes les informations nécessaires au bon déroulement de votre bilan de compétences.

Sommaire

1. Objectif du Bilan de Compétences
2. Déroulement du Bilan de Compétences
3. Méthodologie et Outils Utilisés
4. Le RGPD dans le cadre du bilan de compétences
5. Avantages du Bilan de Compétences
6. Modalités Pratiques
7. Accessibilité et Prise en Charge
8. Contacts et Informations Complémentaires
9. Qui est l'accompagnant et quelle est sa posture le long de son accompagnement

1. Objectif du Bilan de Compétences

Le bilan de compétences vise à analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel, et/ou de préparer un projet de formation.

2. Déroulement du Bilan de Compétences

Mélanie Talhouarn
Siret: 845 173 319 00029
Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire
Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



Le bilan de compétences est un processus structuré et personnalisé qui aide les participants à mieux comprendre leurs compétences, leurs motivations et leurs aspirations professionnelles. Il permet de faire le point sur leur parcours et de définir un projet professionnel ou un plan de développement cohérent. Voici les étapes clés du bilan de compétences, que les participants trouveront dans leur livret d'accueil.

1. Entretien Préliminaire

L'entretien préliminaire est la première étape du bilan de compétences. Il permet de :

- **Clarifier les attentes et les besoins** du participant en matière de bilan de compétences.
- **Expliquer les objectifs, le contenu et la méthodologie** du bilan.
- **Valider l'engagement** du participant et du consultant pour la réussite de la démarche.

Cet entretien est l'occasion pour le participant de poser toutes les questions nécessaires afin de mieux comprendre le déroulement du bilan et de s'assurer que ses attentes seront bien prises en compte.

2. Phase d'Investigation

La phase d'investigation est le cœur du bilan de compétences. Elle comprend plusieurs étapes d'évaluation et d'exploration qui permettent au participant de faire un point complet sur son parcours et ses compétences.

- **Auto-évaluation et tests de personnalité** : Le participant est invité à réaliser des exercices d'auto-évaluation, des tests de personnalité ou des inventaires de compétences pour identifier ses points forts, ses valeurs, et ses préférences professionnelles.
- **Analyse des expériences et des compétences** : À l'aide du consultant, le participant explore son parcours professionnel, ses compétences techniques et transférables, et ses réalisations marquantes. Cette étape vise à identifier les compétences et connaissances utiles pour ses futurs projets.
- **Identification des motivations et intérêts professionnels** : Le consultant accompagne le participant dans l'identification de ses centres d'intérêt et de ses aspirations, afin de cibler les domaines ou métiers qui correspondent le mieux à ses envies et à sa personnalité.



3. Phase de Conclusion

La phase de conclusion est celle où le participant, avec l'aide du consultant, commence à formaliser son projet professionnel ou son plan d'action.

- **Élaboration du projet professionnel** : En tenant compte des résultats de la phase d'investigation, le participant et le consultant définissent ensemble un ou plusieurs projets professionnels réalistes et atteignables.
- **Plan d'action** : Un plan d'action est élaboré pour détailler les étapes nécessaires à la mise en œuvre du projet. Cela inclut les formations complémentaires, les recherches d'opportunités, les mises à jour de CV et les actions de réseautage.
- **Rédaction du document de synthèse** : À la fin du bilan de compétences, un document de synthèse est remis au participant. Ce document contient une récapitulation des étapes suivies, des compétences identifiées, et du projet professionnel ou des objectifs définis. Ce document est confidentiel et appartient au participant.

4. Suivi Post-Bilan

Ce suivi permet de :

- **Faire le point sur l'avancée du plan d'action**, vérifier la progression du participant dans la mise en œuvre de son projet professionnel.
- **Apporter des ajustements** si des difficultés ou des imprévus ont surgi.
- **Réévaluer les objectifs** si nécessaire, pour s'assurer de l'alignement entre le projet et la réalité professionnelle du participant.

Phase de Conclusion

- Synthèse du bilan Compilation des résultats des différentes évaluations et analyses.
- Élaboration d'un projet professionnel Définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable, planification des actions à entreprendre pour atteindre les objectifs fixés.
- Restitution du bilan Présentation des conclusions du bilan et du projet élaboré, remise d'un document de synthèse.



3. Méthodologie et Outils Utilisés

- Entretiens individuels: Sessions d'entretien pour recueillir des informations détaillées et discuter des résultats des évaluations.
- Tests et questionnaires: Utilisation de tests psychométriques et de questionnaires pour évaluer les compétences, aptitudes et motivations.
- Exercices pratiques et mises en situation Simulations et exercices pratiques pour observer et analyser les compétences en action.
- Outils numériques: Plateformes en ligne pour les tests et l'accès aux ressources, ainsi que des outils de gestion de projet pour planifier les étapes du projet professionnel.

4. Le RGPD dans le cadre du bilan de compétences

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), en vigueur depuis le 25 mai 2018, encadre la collecte, le traitement et la conservation des données personnelles. Dans le cadre d'un bilan de compétences, où des informations personnelles et sensibles sont recueillies (ex. : données professionnelles, résultats de tests, aspirations), il est essentiel de respecter ces règles pour garantir la confidentialité et la sécurité des informations.

Principales obligations du RGPD applicables

- Information et transparence :
Le bénéficiaire doit être informé clairement sur les finalités du traitement de ses données, leur durée de conservation, et ses droits (accès, rectification, suppression, opposition, portabilité).
- Consentement explicite :
Lors de la collecte de données sensibles, comme les résultats d'évaluations ou les informations liées à un handicap, le consentement du bénéficiaire doit être libre, éclairé et documenté.
- Minimisation des données :
Seules les informations nécessaires à la réalisation du bilan doivent être collectées et utilisées.
- Sécurisation des données :
Les données doivent être protégées par des mesures techniques (chiffrement, mots de passe sécurisés) et organisationnelles (contrôle des accès, formation du personnel).
- Durée de conservation limitée :
Les données ne doivent être conservées que le temps nécessaire à l'activité, souvent 3 à 5 ans, sauf opposition du bénéficiaire.

Exploitation dans le cadre du bilan de compétences

- Confiance accrue des bénéficiaires : Un respect strict du RGPD rassure les participants et renforce l'image professionnelle de l'organisme.

Mélanie Talhouarn

Siret: 845 173 319 00029

Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire

Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



- Optimisation des processus internes : L'intégration des principes RGPD améliore la gestion et la sécurité des données.

En respectant le RGPD, les organismes de bilan de compétences garantissent la protection des données personnelles tout en valorisant leur professionnalisme et leur engagement envers la confidentialité.

4. Avantages du Bilan de Compétences

- Connaissance approfondie de soi : Meilleure compréhension de vos compétences, aptitudes et motivations.
- Définition claire des objectifs professionnels: Clarification de vos aspirations professionnelles et mise en place d'un plan d'action.
- Amélioration de l'employabilité Identification des compétences à développer et des actions de formation à entreprendre pour renforcer votre profil professionnel.
- Accompagnement personnalisé: Suivi individuel et conseils personnalisés tout au long du processus.

5. Modalités Pratiques

- Durée :Le bilan de compétences se déroule sur une durée moyenne de 20 à 24 heures, réparties sur plusieurs semaines en fonction de la disponibilité et des besoins du participant. Il se compose d'entretiens individuels avec le consultant, d'exercices, et de périodes de réflexion personnelle. L'accompagnement peut être effectué en présentiel ou à distance, selon les modalités convenues avec le participant.
- Financement : Le bilan peut être pris en charge par le CPF (Compte Personnel de Formation) ou d'autres dispositifs de financement.



Mélanie Talhouarn
Siret: 845 173 319 00029
Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire
Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



6. Accessibilité et Prise en Charge

Engagement pour l'Accessibilité

Nous nous engageons à rendre nos bilans de compétences accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Cet engagement repose sur plusieurs principes et actions spécifiques pour garantir que chaque bénéficiaire puisse suivre le bilan dans les meilleures conditions possibles.

Adaptation des Modalités du Bilan

1. Évaluation Préalable des Besoins

- Entretien individuel : Un entretien individuel est réalisé avant le début du bilan pour évaluer les besoins spécifiques liés au handicap.
 - Analyse des besoins spécifiques Identification des aménagements nécessaires (matériel, méthodes pédagogiques, rythmes de travail).

2. Aménagements Pédagogiques

- Outils technologiques : Utilisation de logiciels de lecture d'écran, claviers adaptés, et autres outils technologiques pour faciliter l'accès aux contenus.
- Méthodes pédagogiques: Adaptation des méthodes pédagogiques pour répondre aux besoins spécifiques (mises en situation concrètes, exercices pratiques adaptés).

3. Aménagements des Rythmes de Travail

- Horaires flexibles : Possibilité d'aménager les horaires pour s'adapter aux contraintes physiques ou de santé des bénéficiaires.
- Durée des Séances : Ajustement de la durée des séances pour éviter la fatigue excessive.

Partenaires Spécialisés

Pour garantir une prise en charge optimale, nous collaborons avec plusieurs partenaires spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ces partenariats nous permettent d'offrir un accompagnement personnalisé et de qualité.

1. AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Mélanie Talhouarn
Siret: 845 173 319 00029
Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire
Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



- Ressource Handicap Formation : Collaboration avec AGEFIPH pour bénéficier de ressources et de conseils spécifiques à l'accompagnement des personnes handicapées en formation.

- Financements : Accès aux aides financières et techniques proposées par L'AGEFIPH pour l'adaptation des formations.

CAP EMPLOI

-Conseils et Accompagnement : Services de conseils et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

- Aides Techniques: Mise à disposition d'aides techniques et d'aménagements spécifiques.

Missions Handicap au sein des Entreprises

- Collaboration avec les Référents Handicap: Travail en partenariat avec les référents handicap des entreprises pour adapter les bilans de compétences aux salariés en situation de handicap.

- Aménagements en Entreprise : Conseils et mise en place d'aménagements spécifiques en entreprise.

Associations Locales Spécialisées

- Accompagnement Personnalisé : Collaboration avec des associations locales pour offrir un accompagnement de proximité et adapté aux besoins spécifiques des bénéficiaires.

- Soutien Psychologique et Social : Accès à des services de soutien psychologique et social pour les personnes en situation de handicap.

Processus d'Adaptation

Prise de Contact : Lors de l'inscription, le bénéficiaire ou son employeur signale les besoins spécifiques liés au handicap.

Entretien Préliminaire : Réalisation d'un entretien pour évaluer les besoins et définir les aménagements nécessaires.

Mise en place des aménagements: Adaptation des modalités pédagogiques, des rythmes de travail et des supports en collaboration avec les partenaires spécialisés.

Suivi et Évaluation : Suivi continu et évaluation de l'efficacité des aménagements mis en place, ajustements si nécessaire.

Nous nous efforçons de créer un environnement inclusif et adapté aux besoins de chacun, en collaborant avec des partenaires spécialisés pour offrir un accompagnement personnalisé. Cette démarche vise à garantir que chaque bénéficiaire, quelles que soient

Mélanie Talhouarn

Siret: 845 173 319 00029

Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire

Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



ses limitations, puisse tirer le meilleur parti de son bilan de compétences et atteindre ses objectifs professionnels.

7. Contacts et Informations Complémentaires

Pour toute question ou information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter :

- Adresse mail: melanie.talhouarn@gmail.com
- Téléphone : 0633888680

8. Qui est l'accompagnant et quelle est sa posture le long de son accompagnement

L'accompagnant joue un rôle crucial dans le processus de bilan de compétences. Sa posture doit être à la fois professionnelle et bienveillante pour favoriser un climat de confiance et permettre au bénéficiaire de s'exprimer librement et de réfléchir sur ses compétences et aspirations. Voici les principales caractéristiques de la posture de l'accompagnant.

Mon parcours professionnel :

J'ai fait des études de commerce parce que je voulais travailler dans les magasins de prêt-à-porter. Mais, au bout de 8 ans dans la vente, j'étais usée par la pression du chiffre et la non-consideration des besoins réels des clients.

J'avais fait un bilan de compétences qui n'avait rien donné, car il ne prenait pas en compte mes aspirations, mes priorités de vie, mais juste mes compétences. L'accompagnement était impersonnel, et je n'y ai trouvé aucun intérêt.

J'ai finalement décidé de travailler dans le bâtiment (un peu sur un coup de tête) et j'ai passé un CAP en électricité. J'y ai travaillé 2 ans et, suite à des problèmes de dos, je me suis arrêtée.

Je n'ai pas eu d'emploi pendant 5 ans, ce qui m'a permis de m'occuper de mes 2 enfants.

En parallèle, j'ai lancé un projet de création d'entreprise pour travailler dans le coaching. Par manque de confiance en moi et de financement, je n'ai pas osé persévérer dans cette voie.

Mélanie Talhouarn
Siret: 845 173 319 00029
Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire
Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



Au moment de revenir sur le marché de l'emploi, j'ai fait un nouveau bilan de compétences. La consultante a pris en compte qui je suis pleinement et m'a orienté vers un projet réaliste en fonction de mes contraintes de l'époque.

J'ai donc postulé en tant qu'agent de maintenance du bâtiment. J'ai occupé ce poste au sein d'EHPAD et résidences senior pendant 4 ans.

Suite à un travail profond sur mon identité et mes aspirations, j'ai réalisé que ce qui faisait le plus de sens pour moi était d'accompagner les gens vers plus de confiance et d'estime de soi.

J'ai donc créé ma microentreprise et lancé ce projet en 2019.

En 2022, je me suis formée au bilan de compétences. Je voulais aider ceux qui souhaitent trouver leur place professionnelle en lien avec leurs aspirations profondes. Parce qu'un métier, ça n'est pas uniquement une manière de gagner de l'argent. C'est aussi une façon de s'épanouir, de contribuer et de donner du sens à sa vie

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et confidentielle. Les informations échangées et le contenu du document de synthèse sont strictement réservés au participant, qui reste le seul détenteur de ces informations. L'organisme de bilan de compétences s'engage à respecter cette confidentialité pour garantir la confiance et la sérénité du participant tout au long du parcours.

Certifications

- 2019 Coaching personnel et professionnel
- 2020 Marketing
- 2022 Accompagnement en bilan de compétences

Mes valeurs

Je suis convaincue que chacun porte en soi la force et les réponses pour se réaliser pleinement. Mais parfois, les doutes et les blocages prennent le dessus, et il devient difficile de s'aligner avec ce qui compte vraiment.

Pourquoi ai-je choisi cette voie ? Parce que, comme beaucoup, j'ai traversé des moments de remise en question. À 35 ans, j'ai pris conscience que je vivais selon des attentes extérieures, loin de mes aspirations profondes. J'ai appris à mieux me connaître, à écouter ce qui résonne vraiment en moi, et à construire une vie en phase avec ce que je suis.

Mélanie Talhouarn
Siret: 845 173 319 00029
Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire
Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr



Aujourd'hui, je me sens épanouie, en paix avec mes choix et prête à transmettre cette énergie.

Ce qui me passionne dans ce métier, c'est de voir une personne s'éclairer, se (re)découvrir et faire émerger la confiance en elle. À chaque séance, je suis là pour écouter sans jugement, pour encourager sans relâche, et pour offrir un espace où chacun peut être soi-même. Mon approche est bienveillante, authentique et empreinte d'humour – parce que se transformer, c'est aussi s'alléger, s'amuser, et apprécier chaque étape du parcours.

Texte de Loi - Code du Travail – Déontologie

Article L6313-4 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article. L 6313-1 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.**

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les **informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet.** Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. **Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.** Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article. L 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Mélanie Talhouarn

Siret: 845 173 319 00029

Enregistré sous le numéro 52441008944 auprès du préfet de la région Pays de la Loire

Tel: 06 33 88 86 80

Site internet: melanietalhouarn.fr