



Chapoutier Bazzurri Conseil

Bilans de compétences
Reconversion professionnelle
Evolution professionnelle
Outplacement

LE BILAN DE COMPETENCES*

« ETRE ACTEUR DE SA VIE PROFESSIONNELLE »

Comment s'adapter à une nouvelle dimension professionnelle ?

Comment garder le cap dans un marché mouvant ?

Comment mettre en valeur tous ses atouts ?

Comment se remobiliser professionnellement ?

Comment définir un projet professionnel réaliste et motivant ?

Document mis à jour le 11 mai 2020

(*) Articles R 6322-32 à R 6322-39 et R 6322-56 à R 6322-61 du Code du travail



Chapoutier Bazzurri Conseil

Le Cabinet

Une équipe pluridisciplinaire constituée

- de psychologues
- de professionnels de l'accompagnement

Notre cabinet, conseil en bilans de compétences ainsi qu'en management et outplacement, est composé de huit consultants, dont trois consultants psychologues et cinq consultants métiers, expérimentés et professionnels de l'accompagnement, ayant une connaissance approfondie du milieu de l'Entreprise.

Une déontologie fondée sur trois principes de base

- l'adhésion du bénéficiaire à la démarche
- la transparence concernant la méthodologie utilisée et la propriété des résultats
- la neutralité des intervenants

Des garanties

- l'expertise de nos consultants
- la connaissance du milieu de l'Entreprise basée sur la compréhension de son environnement, son contexte et son organisation
- une méthodologie structurée, éprouvée et validée
- l'habilitation MBTI
- une obligation de moyens et de résultats (définition d'un projet et de son plan d'action)
- un suivi personnalisé ponctuel pendant trois ans.

Des références

- Un des premiers cabinets engagés dans la démarche partenaire du FONGECIF Ile de France en 2005
- Référencé par le passé par les principaux OPCA
- Référençable DATADOCK depuis juin 2017

Contact :

Christophe VICEL

Responsable du Centre de Bilans

chapoutier.bazzurri@ifcep.com

Numéro d'organisme de formation : 11 92 15802 92



Chapoutier Bazzurri Conseil

Le bilan de compétences en pratique

1/ Qui peut faire un bilan de compétences, quelles sont les prérequis ?

La circulaire DFP N° 93/13 du 19 mars 1993 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle précise dans sa définition et dans la finalité du bilan les prérequis :

« Le recours au bilan de compétences suppose de la personne bénéficiaire qu'elle **s'interroge sur les conditions de son insertion** ou de son évolution professionnelle.

La personne atteste **de son engagement dans un processus d'évolution**, susceptible d'avoir pour effet :

- L'élaboration d'une stratégie visant à une insertion professionnelle durable,
- La recherche d'amélioration de ses compétences au sein d'un métier,
- La préparation à une mobilité interne ou externe vers des emplois de plus grande responsabilité,
- La volonté de changement de fonction, de reconversion, donc de recherche de formation ou d'accompagnement spécifique. »

Le futur bénéficiaire d'un bilan doit donc s'interroger sur son insertion ou sur son évolution professionnelle et attester de son engagement dans un processus d'évolution

2/ Trois étapes

➤ Phase préliminaire

Cette phase a pour objectif :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- d'analyser et de définir la nature de sa demande
- d'informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan ainsi que de méthodes et des techniques mises en œuvre

➤ Phase d'investigation

L'objectif de cette phase d'investigation est de permettre au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations, intérêts professionnels et personnels
- d'identifier ses compétences, aptitudes professionnelles et personnelles
- de déterminer un projet professionnel



Chapoutier Bazzurri Conseil

Le déroulement :

- analyse chronologique de l'itinéraire professionnel
- traduction des expériences professionnelles et extraprofessionnelles en compétences
- identification des motivations et des potentialités
- passation de tests
- analyse de l'environnement (professionnel, personnel, familial)
- élaboration du projet professionnel à partir des éléments constitutifs
- validation du projet auprès du marché
- orientation de la réflexion sur les étapes de réalisation et les priorités

➤ **Phase de Conclusion**

L'objectif de la phase de conclusion est de permettre au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel ou de son projet de Formation
- prévoir les principales étapes de mise en oeuvre de son projet

Un **document de synthèse** est commenté et remis au bénéficiaire au terme du bilan (séance 7), précisant :

- les circonstances et objectifs du Bilan de Compétences,
- ses compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées
- les éléments utiles à la réalisation de son projet professionnel ou de son projet de formation, et les étapes de réalisation

Les séances ont lieu dans les locaux du Cabinet. Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap

Les résultats du bilan appartiennent au salarié.

2/ Durée du bilan et suivi

Ainsi que le prévoient les textes de loi (*Code du Travail art.R 6322-44*), la durée du bilan de compétences est de **24 heures** incluant entretiens, tests et recherches personnelles.

Un **entretien de suivi** est systématiquement proposé au bout de **6 mois**.

3/ Notre méthodologie

➤ **des entretiens individuels**

- 6 séances de 2h00 à 3h30 chacune, sur une amplitude de 8 à 14 semaines
- accompagnement par 2 consultants :
 - un consultant métier (séances 2, 5, 6)
 - un consultant psychologue (séances 1, 3, 4)
- dans tous les cas, le Bénéficiaire rencontre initialement au moins un de ses consultants



Chapoutier Bazzurri Conseil

➤ **des tests de personnalité, de motivation, des auto-questionnaires ****

- passation du MBTI et de tests adaptés
- questionnaire type « 360° » permettant de se confronter au regard de son entourage professionnel et personnel

➤ **des thèmes de travail personnel pendant les inter-séances**

- un « guide d'accompagnement » est fourni au Bénéficiaire dès le début du bilan
- chaque séance est préparée en amont par le Bénéficiaire
- alternance de travail de réflexion, de recherche d'information et de validation de pistes

➤ **une phase de construction du projet concrète et réaliste**

- rencontre de professionnels du secteur choisi
- recherche des organismes de formation éventuels
- validation de la faisabilité de chaque piste (marché, profil, environnement)
- élaboration d'un projet principal et d'un projet alternatif
- définition d'un plan d'action détaillé

***Les Tests ne sont pratiqués qu'après accord du bénéficiaire. Expliqués en détail avant toute passation et choisis en fonction de l'analyse recherchée et des critères à mesurer, leurs résultats sont commentés par nos consultants psychologues*

4/ Financement de la prestation

La prestation peut être prise en charge par :

- Le **plan de développement des compétences** de l'entreprise (anciennement plan de formation)
- Le **CPF** (Compte Personnel de Formation) sur le temps de travail ou hors temps de travail (dans ce cas, vous n'avez pas à informer votre employeur de votre démarche)



Chapoutier Bazzurri Conseil

NOS CONSULTANTS

Annick TRICAUD

Consultante bilans depuis 1999 et consultante en transition professionnelle depuis 17 ans
20 ans d'expérience en entreprises du secteur privé (Assurances, Distribution) et 10 ans dans le Secteur Public

Animatrice de formation au Bilan de compétences et au reclassement professionnel

Chef de Projet outplacement individuel et collectif

Accréditation MBTI

Danielle FLORENTINY

Consultante Bilans de compétences depuis 2008

25 ans d'expérience en entreprises (Industrie), dont 12 ans à la Direction des Ressources Humaines

Gestion administrative et opérationnelle des salariés

Consultante Ressources Humaines (conseil et audit en entreprises) / Mastère Consultant Technique

Formée au conseil en gestion des compétences/reclassement professionnel / mobilité interne (Pôle Universitaire Léonard de Vinci)

Marie-Bérengère LESELLIER

Psychologue du travail, consultante en bilan de compétences et formatrice

15 ans d'expérience dans l'accompagnement de publics fragilisés de tous niveaux et tous secteurs

Formations, conférences, conseils et accompagnements de structures privées et publiques sur les thématiques de santé, handicap, recrutement et maintien dans l'emploi.

Spécialisée sur les questions de santé au travail et notamment le handicap psychique

Amandine Marchat

Spécialiste de l'accompagnement des Talents, elle présente une quinzaine d'années d'expérience en cabinets conseil où elle a pu intervenir dans tout type de secteurs.

Diplômée d'un DESS en Psychologie Sociale à Paris X et en sophrologie.

Certification MBTI

Claude Austerlitz

Psychologue et consultante en bilans de compétences

Une première partie de carrière dédiée à la communication puis à l'accompagnement de projets professionnels

Doctorat de psychologie sociale

Vanessa PRIOU

Psychologue Consultante Bilans de compétences depuis 2001

8 ans d'expérience en entreprises et dans le secteur associatif

Consultante Bilans auprès de salariés, demandeurs d'emploi et militaires (Marine Nationale)

Diplômée de l'Université Paris 5 et de l'Institut National d'Etude du Travail et de l'Orientation Professionnelle - CNAM DESS Psychologie

Accréditations MBTI et SOSIE

Associée de l'IFCEP



Chapoutier Bazzurri Conseil

Edith MARSEILLE

Spécialiste de l'accompagnement vers les métiers du conseil

25 ans d'expérience opérationnelle en grande distribution puis responsable d'un cabinet RH spécialiste de l'accompagnement professionnel

Ancienne administratrice de la Chambre syndicale des centres de bilan de compétences (CSCBC)

Christophe VICEL

Spécialiste de l'accompagnement vers les métiers du conseil, de la création ou la reprise d'entreprise

Vingt ans d'expérience à des postes opérationnels en finance dans différents secteurs d'activité

Formateur auprès de différents publics (jeunes diplômés, cadres confirmés, seniors et dirigeants d'entreprise)

Créateur de l'IFCEP en 2005