

# BILAN DE COMPÉTENCES

PREMIER DISPOSITIF D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Document mis à jour le 29 août 2023

# LE BILAN DE COMPÉTENCES

Dispositif de formation de référence en matière d'orientation professionnelle, le bilan de compétences vise, soit à construire votre projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives. Cette action de formation va vous permettre d'acquérir des compétences à vous orienter que sont les capacités à recueillir, analyser, synthétiser et organiser les informations sur les formations et les métiers, mais aussi à vous connaître vous-même pour prendre les bonnes décisions afin d'aborder les transitions inhérentes à tout parcours individuel et professionnel.

Grâce à une démarche interactive et volontaire, à des entretiens structurés et à l'utilisation d'outils pédagogiques, le bilan de compétences est l'accompagnement le plus adapté pour élaborer un projet professionnel.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Expliciter votre expérience et vos compétences
- Identifier vos caractéristiques personnelles et vos critères de choix
- Explorer et identifier des pistes professionnelles
- Mieux connaître votre écosystème : les métiers, l'emploi et la formation
- Activer et élargir votre réseau au service de votre projet
- Prioriser vos projets professionnels
- Formaliser et définir votre plan d'action

Le bénéficiaire auto-évalue son niveau de confort sur les compétences à s'orienter en lien avec les objectifs pédagogiques ci-dessus, en préparation du premier entretien.

À la lumière de ces éléments, nous réalisons le programme prévisionnel à venir.

En fin de bilan au moment de la synthèse, les bénéficiaires s'auto-évaluent à nouveau, nous pouvons alors ensemble mesurer leur progression.

## RESULTATS D'UN BILAN

- Se remobiliser suite à des difficultés
- Évoluer en interne
- Se reconverter
- Changer d'entreprise et/ou de secteur
- Se maintenir en poste dans une nouvelle dynamique
- Monter un projet de formation
- Retrouver un emploi
- Se lancer dans un projet de création ou de reprise d'entreprise

# UN DISPOSITIF SUR MESURE ET ENCADRÉ

Le dispositif du bilan de compétences que nous proposons est d'une durée de 20 heures d'entretien en face à face ou en visioconférence, en dehors et/ou sur le temps de travail, réparties sur environ 4 à 6 mois.

La fréquence des sessions est hebdomadaire ou bimensuelle selon les démarches à effectuer, les attentes, les objectifs et les disponibilités.

## UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

Rythme, durée des séquences, temps passé, thématiques abordées, choix des outils, ... : notre accompagnement est personnalisé et individualisé au regard de chaque situation et selon les attentes de chacun.

Trois étapes clés :

- Conduire une réflexion active sur votre avenir professionnel,
- Construire votre ou vos projets professionnels : cohérents, finalisés et adaptés,
- Faciliter vos perspectives de reconversion, de qualification, de professionnalisation ou de développement professionnel.

## UN PARCOURS RICHE...

- Des entretiens en face-à-face ou en visio d'1h30 à 2h,
- Un entretien de suivi à 6 mois est prévu au terme du bilan.

En complément des 20 heures d'accompagnement, sont à prévoir : des enquêtes auprès des professionnels et/ou des organismes de formations, la participation à des manifestations et des rencontres réseau.

## ... POUR DEVENIR ACTEUR DE SON AVENIR PROFESSIONNEL

La réussite du bilan de compétences implique un comportement actif du bénéficiaire, tant dans la réflexion personnelle que dans l'action. Il est acteur de son devenir professionnel. Au-delà du travail réalisé avec la consultante, une mobilisation personnelle forte est nécessaire en dehors des 20 heures de bilan.

*abaka.*

# UN DISPOSITIF SUR MESURE ET ENCADRÉ

---

## TEXTES DE REFERENCE

Notre méthodologie est conforme aux dispositions suivantes :

- Articles L. 1233-71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail, dont :
  - La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.
  - 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.
- [Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État](#)
- [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- [Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018](#) relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

# EXPERTISE EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Professionnelles de l'accompagnement, toutes nos Consultantes en évolution professionnelles sont psychologues du travail. Notre équipe est spécialiste de la gestion des emplois et des carrières.

## FONDAMENTAUX

- Démarche éducative : placer la personne au cœur de l'action d'accompagnement,
- Favoriser la capacité réflexive et d'action : faciliter l'analyse et inciter à améliorer l'efficacité des démarches,
- Adapter l'approche : faire preuve de créativité dans la recherche d'outils adaptés aux besoins,
- Valoriser les compétences professionnelles et personnelles,
- Faciliter la mise en relation avec des consultants à l'expertise complémentaire.

## NOTRE ÉQUIPE



SOPHIE PERON



ÉLISABETH MOULIN



MARION FOURNIER

# ORGANIGRAMME ÉQUIPE ÉVOLUTION

*abaka.*  
L'HUMAIN EST CAPITAL



## EXPERT.E.S RESSOURCES

NOUS MOBILISONS NOS RESSOURCES INTERNES POUR  
LES BÉNÉFICIAIRES DE BILAN DE COMPÉTENCES



**PÔLE RECRUTEMENT**

SIMULATION D'ENTRETIEN  
ENTRETIEN CONSEIL  
MARCHÉ DE L'EMPLOI



**PÔLE DIGITAL**

ATELIER RÉSEAUX SOCIAUX  
IMAGE NUMÉRIQUE  
RECHERCHE D'EMPLOI NUMÉRIQUE

*abaka.*

# CODE DE DÉONTOLOGIE

---

- Nous présentons notre méthodologie, notre déontologie, le cadre législatif du bilan de compétences et proposons un temps de réflexion à la personne avant tout engagement.
- Nous personnalisons la prestation et adaptons nos outils en fonction des besoins individuels des personnes, tout en garantissant une qualité de service identique à chacun.
- Nous éclairons la réflexion de la personne de manière à favoriser l'expression de choix libres et responsables : par la mise en évidence de ses points d'appui et axes de progrès, par un accompagnement permettant l'élaboration de projets professionnels réalistes et des différentes étapes nécessaires à leur concrétisation.
- Nos consultantes possèdent de bonnes connaissances des réalités socio-économiques et réactualisent régulièrement leurs connaissances et leurs pratiques par des formations, des échanges avec les acteurs économiques, les professionnels de l'emploi et de la formation.
- Nos consultantes disposent d'expériences et de savoir-faire complémentaires qui garantissent un regard pluriel.
- Nous proposons, en cas de besoin, un regard complémentaire avec une autre consultante, à tout moment du bilan de compétences, afin de faciliter l'avancement de ses projets.
- Nous mettons à disposition des sources d'informations variées et actualisées sur l'environnement économique, le marché du travail, les métiers et les formations.
- Nous exerçons notre profession dans le respect des droits fondamentaux de la personne et de la confidentialité liée au bilan de compétences.

# BILAN DE COMPÉTENCES

MODALITÉS | OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES | MÉTHODES & OUTILS



# LES 3 PHASES DU BILAN DE COMPÉTENCES

01

## PHASE PRELIMINAIRE

- Analyser votre demande et vos besoins.
- Vous informer des conditions de déroulement, des méthodes et des techniques utilisées.
- Définir conjointement votre programme personnalisé.
- Confirmer votre engagement dans la démarche.

2 heures

02

## PHASE D'INVESTIGATION

### Parcours et compétences

- Analyser les éléments déclencheurs de votre démarche.
- Analyser votre parcours de formation et professionnel.
- Analyser vos réalisations professionnelles et extraprofessionnelles.
- Identifier vos compétences acquises.
- Déterminer vos contextes de réussite et de difficulté.

### Personnalité et aspirations

- Analyser vos intérêts, moteurs et besoins professionnels.
- Déterminer vos critères de choix, contraintes personnelles.
- Repérer vos qualités, atouts et points de progrès.
- Identifier les environnements qui vous sont favorables, défavorables.
- Explorer et découvrir des métiers.
- Identifier une ou des pistes professionnelles pour en vérifier la faisabilité.

### Confrontation au marché

- Analyser les offres d'emploi et le marché.
- Confronter votre ou vos pistes à la réalité avec des enquêtes métiers et des démarches réseaux.
- Mesurer les atouts, les écarts de compétences et axes de progrès.
- Identifier les formations, les financements et les modes d'accès.

14 à 16 heures

03

## PHASE DE CONCLUSION

- Vous approprier les résultats de la phase d'investigation.
- Formaliser le ou les projet(s) professionnel(s) et les hiérarchiser.
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation.
- Elaborer un plan d'actions et le calendrier de mise en œuvre.
- Finaliser le document de synthèse détaillée avec le consultant.
- Planifier un RDV de suivi à 6 mois pour faire le point sur l'avancée du projet, apporter soutien et conseils.

2 à 4 heures

# OUTILS ET MÉTHODES



My talents est une plateforme pédagogique numérique, solution Web et Mobile, au service de votre projet.

Votre parcours d'accompagnement sera construit sur My Talents de manière personnalisée.

Vous découvrirez un espace ludique et simple d'utilisation sur lequel vous pourrez : suivre votre progression en temps réel ainsi que vos rendez-vous, accéder à des exercices et outils ciblés et adaptés à vos besoins, et enfin, centraliser l'ensemble de vos données avec un accès durant 2 ans.

Outils d'analyse du parcours  
et des postes occupés.

Méthodologies d'extraction  
et d'explicitation des  
compétences.

Tests psychotechniques et  
conatifs : personnalité,  
intérêts, motivations, valeurs  
et aptitudes intellectuelles.

Outils ADVP et logiciel  
métiers **Parcoureo**.

Méthodologies de  
**vérification de projet** :  
enquêtes, réseau, analyse des  
offres et du marché,  
recherches.

Outils de travail construits  
**sur-mesure**.

Mobilisation du réseau de  
contacts du cabinet Abaka  
en fonction des cibles :  
**emploi, formation, création  
ou reprise d'entreprise.**

# À PROPOS D'ABAKA

# UNE APPROCHE CONSEIL RH GLOBALE

NOUS DÉLIVRONS UNE VISION GLOBALE DU CAPITAL HUMAIN EN COMBINANT UNE EXPERTISE FINE DE CHAQUE MÉTIER.



## RECRUTEMENT

Sourcing  
Chasse de tête  
Evaluation  
Assessment center



## CONSEIL RH

Diagnostic RH  
Culture d'entreprise  
Digitalisation des RH  
Communication interne  
Démarche GPEC  
RPS et QVT



## EVOLUTION

Bilan de Compétences  
Bilan professionnel  
Outplacement  
Accompagnement  
de conjoint.e  
Coaching



## FORMATION

Recrutement  
Management

# AU CŒUR DU TERRITOIRE DEPUIS 2002

## ABAKA

PLUS DE 30 COLLABORATEURS  
AU PLUS PRÈS DE VOS ÉQUIPES

+ DE 500 CLIENTS ONT CHOISI DE NOUS FAIRE CONFIANCE

ADOSSÉ AU GROUPE INTERACTION DEPUIS 2021

RENNES | PARIS | NANTES | VANNES



# NOS ENGAGEMENTS

ABAKA S'ENGAGE POUR L'ÉCONOMIE DE SES TERRITOIRES ET POUR LA PARITÉ

La parité est ancrée dans la démarche RSE du cabinet qui promeut notamment l'écriture inclusive



Partenaire de la marque  
Bretagne dès son  
lancement



Membre du réseau  
Produit en Bretagne  
au sein du Collège Services



Chambre de commerce  
et d'industrie



Adhérent à  
Breizh Small Business Act



Membre de Syntec en  
recrutement et conseil



Partenaire de l'agence  
Bretagne développement  
innovation



Mécène de la Fondation Rennes 1  
contributive au renforcement des  
relations entre l'université et les  
entreprises



Adhérente à l'association  
A Compétence Égale



Association des  
entreprises du campus  
de Ker lann



Membre du Fonds de dotation  
pour la jeunesse de Bretagne  
de Mario Piromalli



Signataire de la  
Charte de la diversité

# NOS ENGAGEMENTS

ABAKA S'ENGAGE POUR L'ÉCONOMIE DE SES TERRITOIRES ET POUR LA PARITÉ

La parité est ancrée dans la démarche RSE du cabinet qui promeut notamment l'écriture inclusive



L'innovation collaborative  
agroalimentaire



Intermédiaire en financement  
d'entreprises locales



LOGODEN

Structure associative  
accompagnant les  
innovations des entreprises



Programme d'événements  
locaux, innovants et inspirants



Association pour la  
mixité numérique



La communauté de  
l'innovation et de  
l'entrepreneuriat



Certification européenne des  
consultants en recrutement



Membre actif de la Fondation Agir  
Contre l'Exclusion afin de favoriser  
l'intégration dans l'emploi



Membre d'adn ouest



Confédération Européenne Des  
Associations De Recherche Et  
De Sélection Ecssa



Signataire de la Charte des  
Intermédiaires de l'emploi pour l'égalité  
dans les recrutements

*abaka.*

# NOS AGENCES

VOTRE BILAN DE COMPÉTENCES SERA RÉALISÉ À L'UNE DES ADRESSES SUIVANTES :

## Cabinet Abaka (agence nantaise)

La Fleuriaye

3 Avenue du professeur Jean Rouxel

Bâtiment B - 2ème étage

44481 Carquefou Cedex

02 40 49 16 81

## Cabinet Abaka (agence rennaise)

15 Avenue Germaine Tillion

ZAC de la Courrouze

Saint Jacques de la Lande - CS 40814

35208 Rennes Cedex

02 99 52 56 74

Nos locaux sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite

Abaka, organisme de formation certifié n°53350822635

[abaka@abaka.fr](mailto:abaka@abaka.fr)

[www.abaka.fr](http://www.abaka.fr)



RE PUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :  
BILAN DE COMPÉTENCES

*abaka.*