



KAPPA Consult

Le Bilan de Compétences

Présentation et objectifs
Modalités méthodologiques et pratiques
Comment élaborer son projet professionnel
Qui sommes nous ?
KAPPA CONSULT – Une équipe ...
KAPPA CONSULT – Nos convictions sur ...

Nos agréments : AFDAS — FONGECIF – UNIFORMATION - UNIFAF

MARSEILLE

114 rue de Rome 13006 Marseille
Tél 04 96 10 03 60 – Fax 04 96 10 03 63

Courriel : kappa-consult@wanadoo.fr
Nous retrouver : www.kappa-consult.fr

Qu'est ce qu'un Bilan de Compétences ?

Le Bilan de Compétences permet à **un salarié** d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ; de gérer ses ressources personnelles ; d'organiser ses priorités professionnelles ; d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Il s'agit d'un droit ouvert aux salariés par la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; de favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Dans les deux cas un bilan de compétences :

- doit être réalisé par un organisme prestataire extérieur à l'entreprise,
- ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire extérieur et la structure qui va en assurer le financement.

Le Bilan de Compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel. Le cas échéant, un projet de formation. Il peut également être suivi d'une Validation des Acquis de l'Expérience.

Le document de synthèse est la seule propriété du salarié. Les résultats du Bilan ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Comment bénéficier d'un Bilan de Compétences ?

Basé sur le volontariat du salarié, le Bilan de Compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le congé de Bilan de Compétences

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un Bilan de Compétences. Cette demande d'autorisation d'absence – absence d'une durée maximale de 24 heures – doit être écrite et spécifier les dates et la durée du Bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. L'employeur doit faire connaître, dans les 30 jours suivant la réception de la demande, par écrit à l'intéressé (e) son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un Congé de Bilan de Compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

Une convention tripartite doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPCA de branche). Un salarié qui effectue un Bilan de Compétences ne pourra bénéficier d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but dans un délai de cinq ans.

Le Congé Bilan de Compétences peut également être réalisé hors temps de travail.

Le Congé Bilan de Compétences est ouvert aux salariés en CDD (ou ex salariés en CDD) sous des conditions particulières : ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Depuis le 7 mai 2004, le DIF (Droit Individuel à la Formation) peut être utilisé pour financer des Bilans de Compétences ou des VAE ou toute autre action de formation (Se renseigner auprès du FONGECIF ou OPCA de branche).

Le Bilan de Compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Inscrit dans le cadre du Plan de Formation, le Bilan de Compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. Cette convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le Bilan de Compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelle. Les frais de Bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget «Plan de Formation ».

Les résultats du Bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Où faire un Bilan de Compétences ?

Le Bilan de Compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation).

Les personnes chargées de réaliser les Bilans de Compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel.

Quelle durée pour le bilan ?

Après un délai de réflexion compris entre 15 jours et 1 mois, la durée varie en fonction de l'organisme prestataire choisi, du degré d'approfondissement souhaité et de la décision de l'employeur ou de l'OPACIF qui finance l'opération. En général, **elle ne peut excéder 24 heures de temps de travail.**

De façon générale, le bilan est organisé autour d'entretiens individuels d'une durée de trois heures, espacés dans le temps (1 semaine à 15 jours) et ce, afin de faciliter le processus de réflexion indispensable au bilan. En moyenne un bilan de compétences s'étale sur 2 mois à 3 mois maximum.

Les objectifs

Afin de construire votre projet professionnel

- Une recherche de votre identité professionnelle (qui suis je, qu'est ce que je veux, qu'est ce que je peux, qu'est ce qui est important pour moi) et,
- Un repérage de votre contexte personnel (qui y-a-t-il de réalisable en fonction de moi, du monde qui m'entourne).

Afin de se situer sur le marché du travail et/ou au sein de son entreprise

- Reprendre confiance en soi, prendre conscience de ses possibilités d'évolution, clarifier son positionnement.

Organisation du bilan

Une phase préliminaire : Elle vous permet de confirmer votre engagement dans cette démarche, de définir et d'analyser votre demande et vos attentes, d'obtenir des informations sur les conditions de déroulement, les méthodes et techniques utilisées.

Une phase d'investigation : Réfléchir sur votre expérience professionnelle et extra professionnelle, sur votre profil personnel, repérer vos savoirs, savoir-faire et savoir-être, définir vos talents, vos motivations et valeurs, identifier vos freins.
Réfléchir à des pistes professionnelles en lien avec le profil identifié.

Une phase d'évaluation : Confrontation de votre auto-évaluation à l'évaluation du conseiller bilan (tests, outils divers et évaluation de compétences).

Une phase de consultation et de documentation : Recherche et analyse des informations sur les secteurs d'activités, métiers et formations professionnalisantes. Les enquêtes métiers auprès des professionnels.

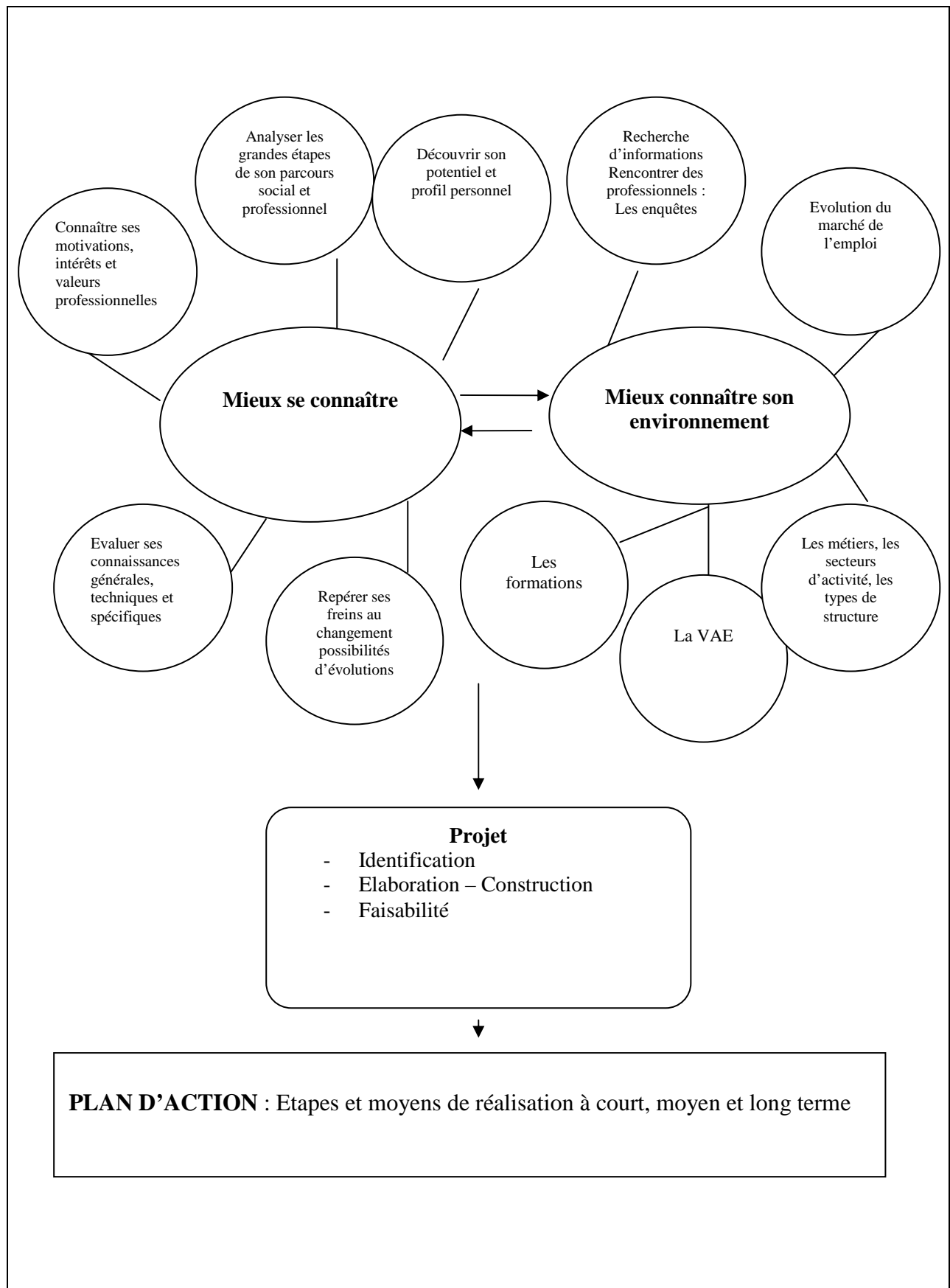
Une phase d'élaboration de projet : Faisabilité de votre projet, analyse des possibilités de développement dans l'entreprise, plan d'action avec étapes précises (déroulement sur le court, moyen et long terme).

Une phase de conclusion : Cette phase vous permet d'exprimer avec précision votre projet et de formaliser vos modalités de mise en action, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.
Cette phase de conclusion se termine par la présentation **du document de synthèse** prévu par l'article L900-4-1.

- **Un suivi :** Accompagnement de la validation et concrétisation de votre projet par des entretiens téléphoniques, en fonction de votre demande. Une rencontre à 6 mois afin d'évaluer votre situation.
Cette phase de suivi vous permet d'ajuster votre projet.

Un consultant référent vous accompagnera tout au long de votre parcours par le biais d'entretiens personnalisés. Vous bénéficierez de plus, en fonction de votre demande, de l'apport des compétences de notre équipe.

Comment élaborer son projet professionnel



Qui sommes-nous ?

KAPPA CONSULT existe à Marseille et à Aubagne, depuis le 13 octobre 1998.

Deux axes de développement :

Au service des dirigeants de TPE et PME

Une approche globale de l'entreprise par les ressources humaines

Une méthodologie : « Dévelop'RH : Accompagner le changement / Conseiller - Accroître les compétences/ Former : Diagnostic du management et de l'organisation, assistance du dirigeant dans la mise en œuvre du changement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation aux entretiens annuels d'évaluation, techniques de management, le recrutement, out placement individuel et collectif.

Au service des femmes et des hommes

Une approche individualisée des parcours personnels et professionnels

Une méthodologie : « Le trèfle chanceux » : Coaching, bilans de compétences, points de carrière, l'orientation, l'accompagnement dans la recherche d'emploi, le conseil, la création ou la reprise d'entreprise par des actions de redynamisation individualisées ou en groupe.

Des professionnels de la relation d'accompagnement et des démarches d'évaluation de potentiels avec une croyance commune : la capacité des personnes à être acteurs de leur devenir professionnel et à dépasser leurs freins au changement.

« Ce que nous persistons à faire devient plus facile, non que la nature de la tâche ait changé, mais parce que notre capacité à l'accomplir s'est accrue. » (Emerson)

Des réunions d'échanges de pratique, la formation permanente des intervenants, la recherche constante d'outils fiables et concrets sont autant de facteurs nous permettant d'optimiser nos compétences.

Le consultant est tenu au secret professionnel et au respect de la personne humaine. Dans ce cadre, chaque technique utilisée donne lieu à un retour clair, précis et transparent.

KAPPA CONSULT dispose d'une équipe de professionnels expérimentés en ressources humaines, qui :

- ♦ **Maîtrisent les méthodes pédagogiques permettant d'accompagner le bénéficiaire d'une prestation dans la construction de son projet :** KAPPA CONSULT est agréé par le FONGECIF Provence, Alpes, Côte d'Azur pour réaliser des bilans de compétences depuis l'année 2000. KAPPA CONSULT adhère à la charte qualité régionale du CARIF Espace Compétences PACA et s'engage à maintenir et à développer les axes de progrès concourant à l'amélioration de la qualité de ses interventions.
- ♦ **Connaissent le marché du travail, les entreprises et le marché de la formation :** notre activité repose essentiellement sur un réseau constant d'entreprises dans différents secteurs d'activité (agroalimentaire, grande distribution, assurances, automobile, transports, hôtellerie, restauration, immobilier ...).
- ♦ **Contactent des employeurs :** dans le cadre de toutes nos actions, nous amenons les participants à utiliser une méthode active impliquant la personne dans sa recherche d'emploi, en favorisant l'entraide et la mise en réseau. Notre objectif est de soutenir les participants dans leurs efforts, de faciliter la compréhension et l'assimilation, d'élargir le champ des possibles et des relations sociales.

- ♦ **Conseillent les candidats de la prestation de service et les employeurs** : Notre métier est avant tout basé sur le conseil et l'aide à la décision.

Les employeurs bénéficient de notre expérience du marché du travail, notre connaissance des emplois-métiers, des secteurs d'activité, des mesures POLE EMPLOI, des méthodes de recrutement, des modalités d'évaluation.

Les femmes et les hommes que nous accompagnons sont également les bénéficiaires de ces atouts : nous leur apportons les méthodes et les moyens nécessaires, nous leur facilitons l'accès à des informations utiles, nous les amenons à définir leur plan d'action afin d'atteindre leur objectif.

KAPPA CONSULT a signé une convention le 26/06/2006 avec le CNAM, en partenariat avec le Conseil Régional, sur le programme Activités Nouvelles / Nouvelles Compétences. Nous sommes « Promoteur Local » de ce dispositif.

Notre équipe est formée sur le dispositif « Validation des Acquis de l'Expérience ».

Une connaissance diversifiée des milieux socio-économiques

Des contacts privilégiés sur Marseille, Aix

Dans les secteurs industriels, aéronautiques, portuaires, micro-électroniques, petites et moyennes entreprises du secteur distribution et agro-alimentaires, immobilier, assurances, banques, agences d'intérim

Un ancrage sur le bassin Aubagne-La Ciotat

Des entreprises implantées sur la Zone Industrielle des Paluds : secteur automobile, industrie, fabrication et transformation, grande distribution, des petites et moyennes entreprises : cabinets d'assurances, professions libérales, artisans, commerçants.

Des partenariats de transferts de compétences

Institutionnels de l'Emploi : POLE EMPLOI, Missions locales, Associations, Conseil Régional, Conseil Général ...

Partenariats renforcés avec des structures spécialisées dans la création d'entreprise : PACI (Plate forme d'initiative locale sur Aubagne et La Ciotat) – 3C +, ADIJE – CPEM -

Le CNAM

Organismes de formation, cabinets de recrutement, agences d'intérim : ADECCO, ADECCO PARCOURS ET EMPLOI, AFPA, ALTEDIA, BPI Group, CCIMP Marseille Provence, CCI Montpellier, Chambre des métiers, A.E.C.D, EPFF, Home Services Formation, SUD FORMATION, Cabinet ADELPHIS Jean-Louis Ferrein Paris, Cabinet PBC Lyon, Cabinet INTRA CONSEILS Strasbourg.

KAPPA CONSULT – Une équipe ...
Des expériences diversifiées dans des secteurs d'activités spécifiques
Une connaissance des métiers et de la formation

<p>Créatrice de la structure</p> <p>Secteurs d'activités</p> <p>En direction de :</p>	<p>Christine MIZZI</p> <p>Création d'entreprise Grande distribution Organismes de formation Gestion, finances Communication interne et externe</p> <p>Créateurs d'entreprise PME – PMI Chef de rayon bazar et produits frais Consultants - Formateurs Commerciaux Directeurs commerciaux Tous les métiers relatifs aux transports routiers et maritimes</p>	<p style="text-align: right;">Responsable des actions et du développement</p> <p style="text-align: center;">Deux phrases résument la création et la continuité de KAPPA CONSULT :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Il faut être autonome pour promouvoir notre désir. Gérer son désir, plus que savoir s'adapter, c'est savoir se projeter »</i> <i>(Extrait de Histoires de vie et pédagogie du projet – Jean Vassileff).</i></p> <p style="text-align: center;">Une double expérience professionnelle</p> <p>19 ans dans la Gestion et le Développement des Ressources Humaines 14 ans dans le monde de l'Entreprise et de la Grande Distribution</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ La connaissance de différents publics (jeunes, adultes, salariés, cadres, chefs d'entreprise ...) ❑ Des relations concrètes de travail avec le Service Public de l'Emploi : POLE EMPLOI, Conseil Général, Conseil Régional, Missions locales ... ❑ La mise en place de projets en fonction des besoins et des demandes des institutionnels et des entreprises <p>13 ans d'expérience en Bilans de Compétences</p>
<p>LES CONSULTANTS</p>		
<p>Consultante depuis 2005</p>	<p>Chrystel ARGOUS</p> <p>DESS de psychologie sociale et industrielle Analyse transactionnelle PNL</p>	<p>Psychologue du travail</p> <p>Domaines d'intervention : Conseillère en positionnement professionnel et en techniques de recherche d'emploi</p> <p>Consultante en assistance recrutement 11 ans d'expérience en Bilans de Compétences</p>

<p>Consultante depuis 2008</p>	<p>Fabienne DELABRE</p> <p>Formation aux métiers du changement professionnel</p> <p>Maîtrise/Licence de lettres et civilisations anglo-américaines</p> <p>Praticien certifié MBTI Accompagnatrice VAE certifiée Education Nationale ADVP et méthode de recrutement par les habilités Analyse transactionnelle</p>	<p>Consultante en conseil, orientation, accompagnement du changement, bilans de compétences Recrutement – Management – Gestion de conflits</p> <p>Ingénierie et développement de projets de formation</p> <p>11 ans d'expérience en Bilans de Compétences</p> <p>Bilingue anglais</p>
<p>Consultant depuis 2000</p>	<p>Jérôme PAUL</p> <p>Diplôme Préparation au CAPES Spécialité Histoire Maîtrise d'histoire contemporaine</p>	<p>Consultant en conseil, orientation, accompagnement du changement, bilans de compétences Animation de groupes cadres jeunes diplômés Chargé de relations entreprises Connaissance du tissu économique local tout secteur d'activité Création et gestion du centre de ressources KAPPA CONSULT</p>
<p>Consultante depuis 2000</p>	<p>Maryvonne COMBE</p> <p>Reconnaissance et validation des acquis Portefeuille de compétences</p>	<p>Conseillère et formatrice en VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)</p> <p>Diplôme de Responsable de Formation Licence d'allemand Licence de lettres modernes</p>

Le professionnalisme

Nous n'acceptons que les missions entrant dans nos domaines de compétences.

Notre méthode de travail repose sur la qualité, la confiance, l'esprit d'équipe, l'échange d'informations, l'entraide et la mobilisation d'acteurs et de partenaires complémentaires à notre cœur de métier.

La garantie de confidentialité

Notre équipe et nos partenaires sont engagés dans une obligation de confidentialité.

Tous les documents élaborés en cours du bilan de compétences ou d'autres prestations sont détruits en fin de parcours (sauf autorisation écrite du bénéficiaire pour les garder 1 an maximum pour le suivi post-bilan)

Le rôle du consultant référent intervenant dans nos actions

Il est un consultant expert en mobilité, doté d'une forte expérience en conseil et accompagnement.

Il est le garant du parcours du candidat et le lien avec les prescripteurs et les entreprises.

En partenariat avec le candidat, acteur de sa démarche, il s'engage à :

Faire un bilan de ses compétences et de ses aspirations,
Connaître le marché du travail le concernant,
Vérifier la validité des hypothèses concernant son projet,
Définir les différentes étapes afin d'atteindre la cible retenue,
Mettre à disposition les moyens logistiques nécessaires et adaptés,
Proposer des contacts auprès d'organismes et d'employeurs,
Faire un bilan régulier des actions conduites et définir en conséquence de nouvelles actions,
Respecter les règles de confidentialité inhérentes à ce type de prestation.

En utilisant une pédagogie positive centrée sur les résultats qui visent à :

- Laisser une part prépondérante à la culture de chaque entreprise,
- Aider à la prise de décision,
- Faire accepter et accompagner le changement.
- Favoriser les parcours individualisés,
- Rechercher et privilégier la participation active,
- Faciliter la compréhension et l'assimilation,
- Favoriser l'entraide et la mise en réseaux,