

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 ...

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

Présentation et objectifs

Qu'est ce qu'un Bilan de Compétences ?

Le Bilan de Compétences permet 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 en appui d'un projet d'évolution professionnelle, et le cas échéant, de formation.

Comment bénéficier d'un Bilan de Compétences ?

Les salariés du secteur privé, ainsi que les demandeurs d'emploi, peuvent bénéficier d'un Bilan de Compétences.

Le financement passe par **le Compte Personnel de Formation (CPF)**. La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail.

Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

Démarche ?

Auprès de l'employeur

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) ou du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

CPF

Lorsque que le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>)

Lorsque que le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou en partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur, selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le Bilan est réalisé au titre du Plan de Développement des Compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du Bilan de Compétences.

La convention rappelle aux signataire leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix ...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

CONGE DE RECLASSEMENT

Le Bilan de Compétences peut être réalisé en début de congé de reclassement.

(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>)

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.

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

Quelle durée pour le bilan ?

La durée du Bilan de Compétences est de 24 heures maximum.

Ces heures se répartissent généralement sur plusieurs semaines.

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'environne).

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

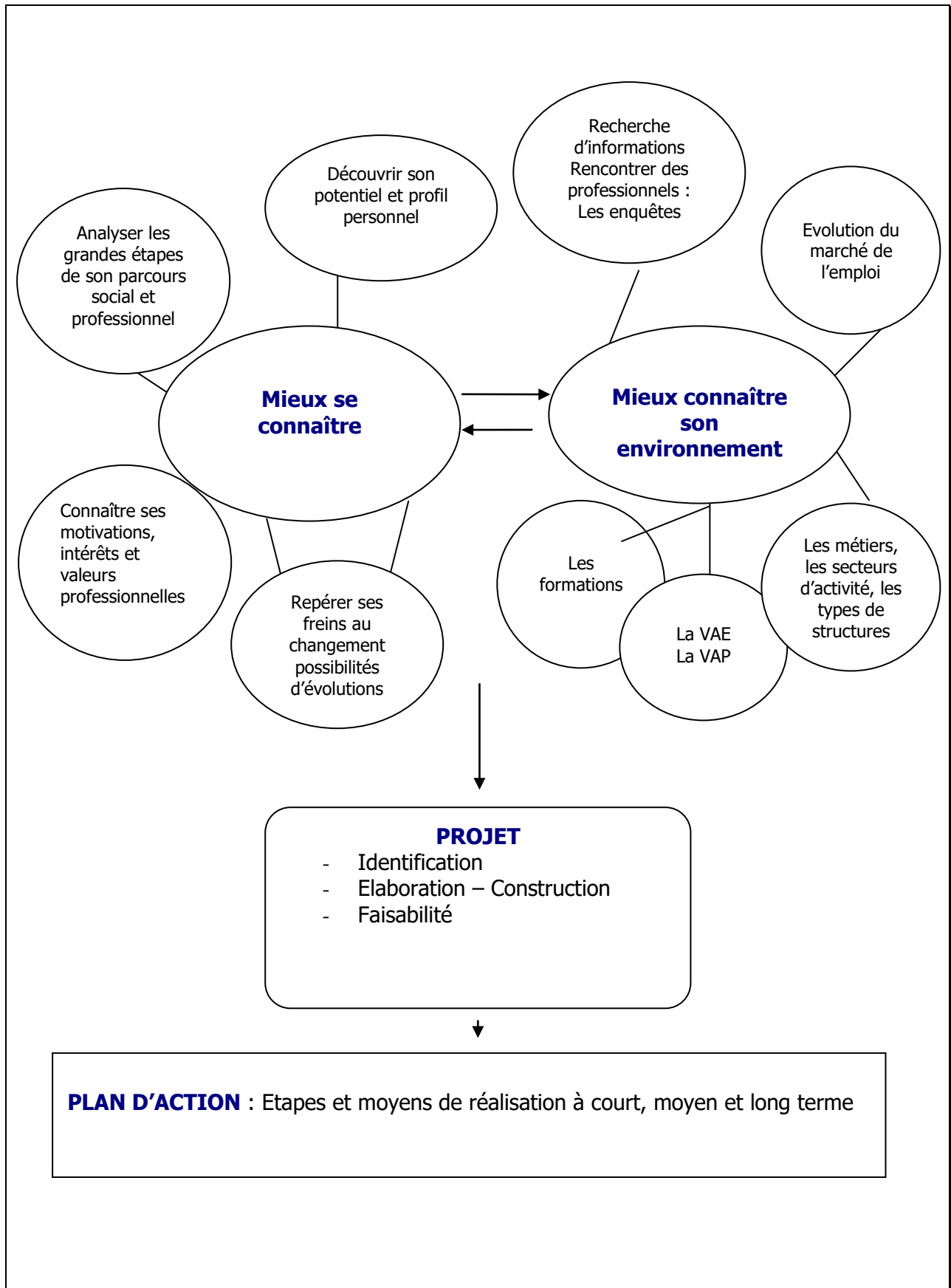
Une phase préliminaire : Elle permet d'analyser votre demande et votre besoin, de déterminer le format le plus adapté à votre situation et à vos attentes, de définir conjointement la procédure de déroulement de votre bilan.

Une phase d'investigation : Elle permet soit de construire votre projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion : Elle permet de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, de prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi de bilan de compétences.

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 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 Centre de Bilan de Compétences (Eligibilité CPF 202)
Nous réalisons des bilans de compétences depuis plus de 20 ans
- ♦ **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, culture, spectacle ...).
- ♦ **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 ARDAN - Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles.

Nous sommes « Promoteur Régional » 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, Cité des Métiers, Maison de l'Emploi, Missions locales, Associations, Conseil Régional, Conseil Départemental, Marseille Métropole, Politique de la Ville ...

Partenariats avec des structures spécialisées dans la création d'entreprise

Organismes de formation, cabinets de recrutement, agences d'intérim

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

Créatrice de la structure	Christine MIZZI	Responsable des actions et du développement
Secteurs d'activités	Organismes de formation Social et médico-social Collectivités territoriales PME-PMI Gestion, finances Culture – Intermittents Création d'entreprise Grande distribution Industrie	<p style="text-align: center;">Deux phrases résument la création et la continuité de KAPPA CONSULT :</p> <p><i>« Il faut être autonome pour promouvoir notre désir. Gérer son désir, plus que savoir s'adapter, c'est savoir se projeter »</i> (Extrait de <i>Histoires de vie et pédagogie du projet</i> – Jean Vassileff).</p> <p style="text-align: center;">Une double expérience professionnelle</p> <p>25 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>20 ans d'expérience en Bilans de Compétences</p>
LES CONSULTANTS		
Consultante depuis 2005	Chrystel ARGOUS DESS de psychologie sociale et industrielle Analyse transactionnelle PNL	Psychologue du travail Domaines d'intervention : Conseillère en positionnement professionnel et en techniques de recherche d'emploi Consultante en assistante recrutement 15 ans d'expérience en Bilans de Compétences

<p>Consultant depuis 2000</p>	<p>Jérôme PAUL</p> <p>Diplôme Préparation au CAPES Spécialité Histoire Maîtrise d'histoire contemporaine</p>	<p>Consultant en mobilité professionnelle, 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>15 ans d'expérience en Bilans de Compétences</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,