

## Les intervenants

L'équipe comprend un coordinateur, un secrétariat sur chaque site et des intervenants (dont plusieurs psychologues) qui ont des compétences dans les domaines du conseil en entreprise publique et privée, de la formation et de la gestion des ressources humaines.

Tous possèdent une expérience dans la conduite de bilans de compétences.

Les intervenants peuvent faire appel, si nécessaire, à des formateurs techniques (tertiaire, gestion, informatique, électronique, anglais), des consultants extérieurs (chefs d'entreprises, cadres dans différents secteurs d'activités...) et un médecin.

## Les outils

Les outils sont choisis en fonction des objectifs du bilan : des entretiens en face à face, des tests (dont des tests informatisés), des questionnaires sur l'expérience professionnelle, le parcours de formation, des logiciels spécifiques d'aide à l'orientation, des grilles d'enquête en entreprises, des grilles de synthèse.

Des ressources documentaires (ROME, fiches CIDJ, cahiers de l'ONISEP, documents sur les formations et les organismes de formation, journaux et journaux spécialisés) sont disponibles. Dans chaque bureau d'entretien, un ordinateur avec une connection haut débit à Internet et une imprimante permettent d'accéder instantanément à l'information.

2 lieux  
pour réaliser  
son bilan

### Association Ambroise Croizat

94, rue Jean-Pierre Timbaud  
75011 Paris  
Tél. : 01 43 14 73 00 - Fax : 01 43 14 73 01  
Métro : ligne 2 Couronnes ou ligne 3 Parmentier  
Bus : 96 - arrêt Couronnes

### Centre Jean-Pierre Timbaud

60, rue de la République  
93100 Montreuil  
Tél. : 01 48 18 22 01  
Métro ligne 9 : Porte de Montreuil ou Robespierre  
Bus : PC - arrêt Porte de Montreuil  
Périphérique Est : sortie Porte de Montreuil

[bilans@asso-croizat.org](mailto:bilans@asso-croizat.org)

Centre de Bilans et d'Orientation

CBO

LE BILAN DE  
COMPÉTENCES

Évoluer, se transformer...

## Ambroise Croizat, une Association engagée, innovante et solidaire

Elle gère trois *Centres de Rééducation Professionnelle et sociale*, un hôpital et un Centre de Bilans et d'Orientation. Elle accompagne les salariés, les personnes privées d'emploi ou victimes d'inaptitude en leur apportant des réponses globales, adaptées et personnalisées.

600 salariés mettent quotidiennement en acte les valeurs qui fondent l'identité de l'association.

Elle est habilitée à réaliser des bilans de compétences par le FONGECIF, l'AFDAS, UNIFAF, MEDIAFOR, FAFIH, ANFH, AGECEF SNCF, FAF-TT, UNIFORMATION, Habitat Formation et Pôle emploi

## Bilan de compétence

Le bilan a pour objet de permettre l'analyse des compétences professionnelles, personnelles et des aptitudes afin de définir une évolution de carrière, un nouveau projet professionnel et le cas échéant, une formation.

C'est l'occasion d'acquérir une meilleure connaissance de ses propres compétences. C'est la possibilité de vérifier l'adéquation entre les compétences et les objectifs.

Le bilan peut permettre également une réorientation modulée, lors des changements de situation, pour s'adapter à la mobilité professionnelle. Ce peut être aussi l'occasion d'engager une démarche de validation des acquis professionnels.

Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé bilan de compétences, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (loi du 31 décembre 1991). Le bilan fait l'objet d'une convention tripartite entre le prestataire, le bénéficiaire et l'organisme collecteur gérant les fonds pour les Congés Individuels de Formation. (C.I.F.).

La personne qui bénéficie du bilan est seule destinataire des résultats. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. L'organisme ayant réalisé le bilan est tenu au secret professionnel.

Le bilan de compétences s'adresse aux salariés demandeurs d'un Congé Individuel de Formation et aux salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La prestation bilan de compétences sera facturée, net de TVA, à l'organisme collecteur ou à l'entreprise dans le cadre du plan de formation. Elle comprend l'ensemble des opérations décrites, découpées par tranche de 2 à 3 heures en fonction des disponibilités du candidat sur une période de 8 semaines maximum.

Le bilan dure 24 heures.

## Déroulement du bilan

### Première phase

#### *Définition des objectifs du bilan*

Cette étape a pour but de préciser la finalité visée par la démarche du bilan. A partir de l'analyse de la demande, un objectif est contractualisé. Il peut évoluer, après accord, au cours du bilan. C'est l'occasion de préciser les conditions de déroulement du bilan, les méthodes et les techniques mises en oeuvre, ainsi que le calendrier prévisionnel.

### Deuxième phase

#### *Étape d'investigation*

Le bilan de compétences se compose d'un bilan personnel et d'un bilan professionnel. Lors du bilan personnel, il s'agit pour vous de relever vos caractéristiques personnelles, de répertorier vos activités extra professionnelles, d'en extraire les compétences utilisées et d'identifier votre système de valeurs. Lors du bilan professionnel, vous reconstruisez votre itinéraire professionnel, repérez par activité les compétences mises en oeuvre, les acquis professionnels et les difficultés surmontées.

#### *Étape d'élaboration - Validation*

Vous recueillez, à partir de documents et d'entretiens auprès de personnes ressources, des éléments qui vous permettent de formuler des hypothèses d'évolution professionnelle et personnelle. Puis vous confrontez vos projets à l'environnement socio-économique, vous recensez les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou, le cas échéant, d'un projet de formation.

#### *Plan d'action*

Nous définissons ensemble les étapes de la mise en oeuvre de votre projet professionnel.

### Troisième phase

#### *Synthèse du bilan*

Après vous l'avoir soumis pour d'éventuelles observations, nous vous remettons un document de synthèse comprenant les conclusions détaillées du bilan. Vous en êtes le seul destinataire.

### *Le suivi*

Nous vous apportons un complément d'aide ou d'information, si nécessaire, pour que le plan d'action se réalise suivant le schéma prévu.