ORIENTACTION
LEADER DU BILAN DE COMPÉTENCES

PROGRAMME DE FORMATION

Comité des régions · 4,8/5 ★★★★½ AVIS CERTIFIÉS par moncompteformation.gouv.fr · Cette offre de formation est éligible à MON COMPTE FORMATION · CERTIFICATION QUALITÉ · DÉJÀ PLUS DE 50 000 PERSONNES ACCOMPAGNÉES · PRIX EUROPÉEN 2009 INNOVATION SOCIALE

Cabinet de conseil
en évolution professionnelle

BILAN DE COMPÉTENCES

DÉCOUVREZ LES CLÉS POUR RÉUSSIR VOTRE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

> Le bilan de compétences vous permettra d'identifier vos aspirations et d'analyser vos compétences afin de définir un projet professionnel.

FORMULES	INTRO	E1	E2	E3	E4	E5
ESSENTIEL	✓	✓	✓	✓		
CLASSIQUE	✓	✓	✓	✓	✓	✓

« Soyez vous-même, les autres sont déjà pris »

Oscar Wilde

SOMMAIRE

PROGRAMME DE FORMATION « BILAN DE COMPÉTENCES » 4

LES EBOOKS DE LA MÉTHODE DE BILAN DE COMPÉTENCES ORIENTACTION 8

LES DEUX FORMULES DE BILAN DE COMPÉTENCES 11

RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION 12

EXEMPLES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES 15

LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES 16

DÉCOUVREZ LES ÉDITIONS ORIENTACTION 17

PROGRAMME DE FORMATION
« BILAN DE COMPÉTENCES »

❶ OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef(fe) d'entreprise d'identifier *ses aspirations* (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'analyser *ses compétences* (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée) afin de définir un projet professionnel. Ce projet professionnel doit lui permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours. Il s'accompagne d'un plan d'action permettant de le mettre en œuvre. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

❷ COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses *soft skills*, sa valeur ajoutée). La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences.

❸ PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et réaliser les tests. Dans le cas où le(a) bénéficiaire ne maîtriserait pas parfaitement la langue française, un test de français pourra être proposé de façon à adapter la méthode d'accompagnement et le déroulement de la prestation.

❹ MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MÉTHODES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le(a) bénéficiaire est accompagné(e) par un(e) formateur(trice). Celui-ci(celle-ci) peut utiliser notamment les techniques suivantes :

- **Tests spécialisés :** test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des *soft skills*, test du créateur d'entreprise,
- **Questionnaires d'auto-évaluation,** questionnaire d'assertivité, questionnaire « réussir SA vie ou réussir DANS la vie », questionnaire des besoins.
- **Apports de connaissances :** marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, connaissance des dispositifs de financement,
- **Enquêtes-métiers :** ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnel(le)s des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- **Les « Ebooks » :** ces Ebooks sont remis à l'issue de chaque séance et rythment le déroulement du bilan de compétences (formation en distanciel asynchrone[1]),
- **Rédaction d'une synthèse :** la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

NOUVEAUTÉ ET EXCLUSIVITÉ ORIENTACTION :

Quand vous réalisez un bilan de compétences avec ORIENTACTION, vous avez la possibilité de réaliser un stage de découverte métier (1 à 5 jours). ORIENTACTION vous propose une convention de stage et vous aide à trouver l'entreprise, l'administration ou l'association qui acceptera de vous accueillir et ce, dans le but de valider votre projet professionnel. Ce stage sera un argument de poids pour obtenir le financement d'une formation longue dans le cadre d'une demande faite auprès du Pôle emploi ou de *Transition Pro*.

❺ DÉROULEMENT

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail. La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le(a) bénéficiaire[2].

[1] Une formation en distanciel synchrone est une formation via un outil de visioconférence, une formation en distanciel asynchrone est une formation via un document écrit ou une vidéo sans présence du formateur.
[2] Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

1. PHASE PRÉLIMINAIRE :

a) Analyse de la demande du(de la) bénéficiaire,
b) Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin,
c) Définition conjointe des modalités de déroulement du bilan.

2. PHASE D'INVESTIGATION :

a) Bilan professionnel et tests d'orientation et de personnalité :

- *Analyse du parcours professionnel,*
- *Exploration des valeurs, centres d'intérêts, motivations et de la personnalité,*
- *Réflexion autour des équilibres de vie.*

b) Analyse métier /marché et recherches documentaires :

- *Exploration des voies d'évolution professionnelle possibles,*
- *Analyse des compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être,*
- *Identification des « possibles », définition du projet et du plan d'action.*

Cette phase a pour objectif de permettre au(à la) bénéficiaire, soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3. PHASE DE CONCLUSIONS :

a) Appropriation des résultats détaillés de la phase d'investigation,
b) Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
c) Définition des modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le(a) prestataire de bilan de compétences.

La durée totale du bilan de compétences inclut les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide des Ebooks (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes-métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

❻ CONDITIONS DE RÉALISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

La formation à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur des Ebooks de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces Ebooks de travail contiennent des textes à lire, des exercices à réaliser ainsi que des tests.

Ces Ebooks sont remis à l'issue de chaque entretien au(à la) bénéficiaire (par exemple, à l'issue de l'entretien n°1, on remet au(à la) bénéficiaire l'Ebook n°1). Le(a) formateur(trice) explique le contenu de l'Ebook et donne les consignes au(à la) bénéficiaire oralement. En suivant l'Ebook, le(a) bénéficiaire lit les textes, réalise les tests et les exercices en suivant les consignes indiquées.

- **Formule « essentiel » :** 4 Ebooks *(Ebook d'intro, Ebook 1, 2 et 4)*
- **Formule « classique » :** 6 Ebooks *(Ebook d'intro, Ebook 1, 2, 3, 4 et 5)*

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le(la) même formateur(trice) que celui (celle) qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les coordonnées du(de la) formateur(trice) sont données au(à la) bénéficiaire au démarrage de la formation. Le(La) formateur(trice) doit répondre dans un délai de 48h. En cas d'impossibilité à joindre le(la) formateur(trice) et passé ce délai, le(a) bénéficiaire peut joindre le responsable pédagogique dont les coordonnées sont indiquées dans le Livret d'accueil.

ORIENTACTION s'assure que le(la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation à distance. Une formation doit être suivie par tout(e) formateur(trice) désireux(se) de réaliser un bilan de compétences pour ORIENTACTION. Cette formation s'intitule « Accompagner un(e) bénéficiaire de bilan de compétences ». Cette formation est le premier module du parcours de formation pour l'obtention de la certification « Accompagner un(e) bénéficiaire d'un bilan de compétences » inscrite au répertoire spécifique par France compétences (RS6340).

Elle est sanctionnée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » ou « distanciel ».

LES EBOOKS DE LA MÉTHODE DE BILAN DE COMPÉTENCES ORIENTACTION

Inclus également : *l'Ebook d'exploration des métiers.*

❼ MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE L'ACTION ET SES RÉSULTATS

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de son bilan de compétences est remise au(à la) bénéficiaire,
- Au cours du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit une attestation de présence,

- À l'issue du bilan de compétences, le(a) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il(Elle) répond également à un Quizz d'évaluation des connaissances,
- Six mois après la remise de la synthèse, le(la) formateur(trice) reprend contact avec le(a) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique),
- Enfin, une fois par an, ORIENTACTION réalise une grande enquête sur l'avenir des bénéficiaires de bilans de compétences : *« Qu'êtes-vous devenu(e) ? »*

❽ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La formation est ouverte à tout public et toutes les situations de handicap seront prises en compte dans la limite des compétences, des moyens humains et matériels proposés dans le cadre de la formation dispensée. Si ORIENTACTION ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains pouvant répondre à la demande du(de la) bénéficiaire en situation de handicap, alors ce(tte) dernier(ère) sera orienté(e) soit vers le(a) référent(e) handicap du groupe ORIENTACTION, soit vers un organisme partenaire du réseau ORIENTACTION.

❾ MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires. Renseignez-vous auprès de votre formateur(trice) référent(e) pour mettre en place le planning de votre bilan de compétences.

❿ TARIF

Voir les deux formules de bilan de compétences ou devis joint (ou commande adressée via moncompteformation.gouv.fr). Cette offre de formation est éligible au CPF* (*Compte Personnel de Formation).

Coordonnées de l'organisme de formation

ORIENTACTION YONNE – MJ CONSULTING est un organisme de formation enregistré sous le numéro 27890160689. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.
Le numéro SIREN de l'organisme de formation est le 892 322 074.
Le siège social est situé 17, rue de Sancey – Centre d'affaires Euripôle – 89100 Sens.

Contact : 06 80 22 47 07 - contact@mj-consulting.fr
www.mj-consulting.fr

LES DEUX FORMULES DE BILAN DE COMPÉTENCES

« FORMULE ESSENTIEL »	« FORMULE CLASSIQUE »
1 entretien conseil (gratuit) 2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) 2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos compétences et vos potentiels 1 entretien individuel (2h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. ***Soit 16 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence[3] auxquels s'ajoutent 6 heures de formation à distance[4] grâce aux Ebooks ORIENTACTION*** - Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) ORIENTACTION. - La durée du bilan de compétences « formule essentiel » est de 5 à 6 semaines à raison d'1 entretien/semaine - 4 Ebooks de la méthode ORIENTACTION + Ebook exploration des métiers offerts avec la méthode.	*1 entretien conseil (gratuit)* 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos compétences et vos potentiels 2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences. *Soit 16 heures d'entretiens personnalisés* ***Soit 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence auxquels s'ajoutent 8 heures de formation à distance grâce aux Ebooks ORIENTACTION*** - Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) ORIENTACTION. - La durée du bilan de compétences « formule classique » est de 8 à 12 semaines à raison d'1 entretien/semaine. - 6 Ebooks de la méthode ORIENTACTION + Ebook exploration des métiers offerts avec la méthode.
1800 euros TTC* *Pour 16 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés*	**2100 euros TTC*** *Pour 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés*

[3] Distanciel synchrone

[4] Distanciel asynchrone

*Prix indicatif grand public. Les prix peuvent varier en fonction des régions, du consultant qui réalise la prestation ou du type de financement. Se référer au devis fourni avec le programme.

RÉSULTATS DES ENQUÊTES DE SATISFACTION

Les résultats indiqués ici ont été rapportés par **3865 bénéficiaires** ayant terminé leur bilan de compétences entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023.

⓫ NIVEAU DE SATISFACTION DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- **72,7 % des bénéficiaires** attribuent une note de 10/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **13,4 % des bénéficiaires** attribuent une note de 9/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **9,4 % des bénéficiaires** attribuent une note de 8/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **2,7 % des bénéficiaires** attribuent une note de 7/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **0,9 % des bénéficiaires** attribuent une note de 6/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **0,5 % des bénéficiaires** attribuent une note de 5/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION,
- **0,4 % des bénéficiaires** attribuent une note inférieure à 5/10 quant à leur niveau de satisfaction pour leur bilan de compétences réalisé avec ORIENTACTION.

Soit un taux de satisfaction de 99 % (par rapport à la moyenne). Mais comme il faut toujours s'améliorer, ORIENTACTION continuera à vous proposer des nouveautés pour optimiser encore les résultats des bilans de compétences.

⓬ CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES APPORTE LE PLUS

- **87,3 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs aspirations (valeurs, personnalité, besoins),
- **83,7 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté une meilleure connaissance de leurs compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire),
- **73,1 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a apporté plus de confiance en soi et une manière plus positive de regarder leur parcours professionnel,

- **59,4 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis de clarifier leur projet professionnel,
- **28,1 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de progresser dans leur carrière et de développer leur employabilité,
- **26,0 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a donné l'envie de se former et/ou d'accéder à un niveau supérieur de diplôme,
- **18,9 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des métiers,
- **20,4 % des bénéficiaires** considèrent que le bilan de compétences leur a permis d'avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi et de ses opportunités.

Pour ORIENTACTION, l'objectif du bilan de compétences est de mieux connaître ses aspirations (valeurs, besoins, personnalité) et ses compétences afin de définir un projet professionnel enthousiasmant, réaliste et épanouissant.

⓭ ENQUÊTES-MÉTIERS

- **75 % des bénéficiaires** ont réalisé au moins une enquête-métier durant leur bilan de compétences.

⓮ TYPES DE PROJET CHOISI À L'ISSUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

À l'issue du bilan de compétences :

- **53,0 % des bénéficiaires** ont choisi de se reconvertir pour changer de métier,
- **22,1 % des bénéficiaires** ont choisi de chercher un nouvel emploi chez un(e) autre employeur(se),
- **20,8 % des bénéficiaires** ont choisi de se former pour développer leurs compétences,
- **16,5 % des bénéficiaires** ont choisi d'évoluer en interne vers un nouveau poste,
- **14,5 % des bénéficiaires** ont choisi de créer ou de reprendre une entreprise,
- **3,9 % des bénéficiaires** ont choisi de renégocier avec leur employeur(se) actuel(le) leurs conditions de travail,
- **2,4 % des bénéficiaires** ont choisi d'entreprendre une V.A.E,
- **1,4 % des bénéficiaires** ont choisi de préparer un concours de la fonction publique,
- **0,9 % des bénéficiaires** ont choisi de prendre un congé prévu par la loi (congé parental ou sabbatique),
- **0,6 % des bénéficiaires** ont choisi de s'impatrier ou de s'expatrier.

Pour ORIENTACTION, l'objectif du bilan de compétences n'est pas de changer de métier de façon systématique, mais plutôt de créer les conditions d'un nouvel équilibre plus motivant et plus épanouissant tout en développant l'employabilité et en sécurisant le parcours de la personne.

⓯ LES RAISONS QUI ONT MOTIVÉ LE BILAN DE COMPETENCES

Les raisons qui ont motivé le bilan de compétences :

- **43,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitaient se reconvertir,
- **49,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient faire un point sur leur carrière,
- **55,3 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) désiraient mieux faire face à une situation de mal-être ou d'épuisement professionnel,
- **39,2 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle,
- **17,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils (elles) souhaitaient trouver le job de leur rêve,
- **8,1 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitaient se repositionner après une perte d'emploi,
- **7,4 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) envisageaient de créer une entreprise,
- **8,4 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitaient se repositionner après une période prolongée d'inactivité professionnelle (congé parental, arrêt maladie, etc.),
- **1,0 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitaient appuyer un dossier de démission,
- **0,3 % des bénéficiaires** ont choisi de réaliser un bilan de compétences parce qu'ils(elles) souhaitaient se repositionner après une période d'expatriation.

EXEMPLES DE PERSONNES AYANT RÉALISÉ UN BILAN DE COMPÉTENCES

*****JULIE, 32 ANS, RESPONSABLE MARKETING*****

Julie a 32 ans. Elle se marie dans trois semaines. Avec son mari, elle fait construire une maison en bois. Elle travaille comme responsable marketing dans une Mutuelle Santé. Dans un contexte de fusion entre différentes entités, on lui conseille de réaliser un bilan de compétences pour construire son plan de carrière. Construire, c'est le mot du moment ! Julie a un rêve, diriger un restaurant. Mais elle se pose mille questions. Car elle veut avoir des enfants, trois si possible. Est-ce possible d'avoir des enfants et de diriger une entreprise ? Julie est perdue. C'est pour cette raison qu'elle vient consulter ORIENTACTION.

*****OLIVIER, 41 ANS DIRECTEUR D'UN CENTRE DE PROFIT*****

Olivier dirige un centre de profit depuis cinq ans. C'est un autodidacte qui a gravi les échelons. Il aime son métier. Il réfléchit à comment progresser car au niveau local, son entreprise ne pouvant plus lui offrir de nouvelles opportunités. N'ayant aucun diplôme en dehors du Bac, il se sent mal armé pour proposer ses compétences à l'extérieur. Il hésite à refaire une formation ou une Validation des Acquis de l'Expérience. (V.A.E) Pour construire un projet d'évolution professionnelle solide, il décide de contacter ORIENTACTION.

*****PATRICK, 53 ANS CRÉATEUR D'ENTREPRISE*****

À 53 ans, Patrick a signé une rupture conventionnelle avec son employeur. Ce dernier souhaitait réduire ses effectifs et le poste de Patrick a été jugé non stratégique. Évidemment, retrouver un emploi n'a pas été une chose facile pour Patrick. C'est pourquoi il a décidé de créer son entreprise. Il lui reste dix belles années de travail devant lui, l'occasion de se reconvertir dans un métier qui a réellement du sens pour lui. Il a négocié, dans le cadre de sa rupture conventionnelle, un accompagnement en bilan de compétences et outplacement. Pour l'accompagner, il a choisi ORIENTACTION.

*****SYLVIE, 59 ANS DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES*****

Sylvie a fait une longue carrière dans les ressources humaines. À la fin de sa carrière, elle était DRH, un métier qui l'a longtemps passionnée et auquel elle a consacré beaucoup de temps et d'énergie. À la suite d'un problème de santé, elle prend conscience de ses véritables envies. Elle souhaite apporter son aide aux gens, les aider à se sentir mieux dans leur tête et dans leur corps, tout en donnant une nouvelle impulsion à sa carrière, d'autant plus qu'elle n'a aucune envie d'être à la retraite. Sylvie se voit encore travailler à 80 ans. Pour construire son projet, elle fait appel à ORIENTACTION.

LES 5 FAÇONS DE FINANCER UN BILAN DE COMPÉTENCES

❶ VIA LE CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF*(*Compte personnel de formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur(se), délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chef(fe)s d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via l'application https://www.moncompteformation.gouv.fr/

À noter : les agents de la fonction publique d'État et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

❷ VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités). Vous bénéficiez alors du financement intégral de la prestation.

❸ VIA PÔLE EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emploi. En tant que demandeur(se) d'emploi, vous avez aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir votre projet professionnel et rebondir plus rapidement.

❹ VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

❺ AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.

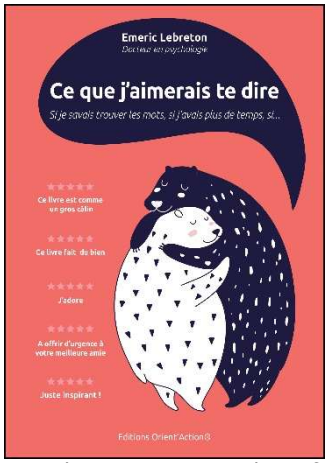
DÉCOUVREZ LES ÉDITIONS ORIENTACTION

❶ DÉVELOPPEMENT PROFESSSIONNEL

La révolution des robots est en marche. Hier cantonnés aux secteurs agricole et industriel et aux métiers les moins qualifiés, les robots investissent maintenant tous les secteurs (finance, ressources humaines, management, commerce etc.). Avec le développement de l'intelligence artificielle, ils sont présents à tous les niveaux de responsabilité, jusque dans les conseils d'administration. Les robots se multiplient. Chaque jour, ils voient leurs compétences augmenter. Ce faisant, ils détruisent et créent des emplois à une vitesse vertigineuse. Ils changent l'économie et les rapports sociaux. Ils questionnent l'éthique, la morale et le droit. Ils sont à la fois un risque majeur et une opportunité formidable. Un salarié peut perdre son emploi ou acquérir une compétence inaccessible aux robots et se rendre ainsi indispensable. Un dirigeant peut voir son entreprise balayée par un concurrent plus innovant ou utiliser les robots pour la rendre plus productive, améliorer ses marges, investir, innover et se développer. L'État peut rester sur ses acquis ou moderniser ses administrations pour fournir des services publics de qualité tout en réduisant les coûts et ainsi favoriser le retour à une fiscalité plus douce. Ce livre s'adresse aux salariés qui veulent anticiper leur avenir professionnel et faire des choix d'orientation éclairés, aux décideurs et notamment aux dirigeants d'entreprise et à leurs services de ressources humaines qui veulent saisir l'opportunité de l'automation pour accélérer la croissance de leur entreprise, mais aussi aux hommes et aux femmes politiques qui veulent accompagner intelligemment les transformations technologiques et leurs impacts socio-économiques.

Prix public : 24,90 euros TTC – boutique officielle ORIENTACTION

❷ DÉVELOPPEMENT PERSONNEL



Un titre qui sonne comme une confidence, un murmure susurré dans le creux de l'oreille. Mais qu'on ne s'y trompe pas : nul secret ici qui ne doive être dissimulé et ne puisse être répété. Car ce qu'a à nous dire Emeric Lebreton dans ce nouvel ouvrage concerne le plus grand nombre c'est-à-dire le genre humain. « Humain trop humain » comme disait Nietzche, humain aux prises avec toutes ses contradictions, ses élans passionnés et ses doutes mortifères. Humain en proie à l'exaltation et au découragement, ce qu'il est de grandeur, de lâchetés et de peurs. Et pourtant, le bonheur est là, à portée de main, il est en nous, il s'appelle confiance, il s'appelle envie et dépassement de soi. Emeric Lebreton n'aime rien tant que prendre le contrepied de son époque : ainsi la réussite n'est plus une ambition égoïste mais devient un moyen d'être heureux, le véritable antidote à la morosité ambiante, le secret du bonheur. Tel un défi lancé aux hommes et à lui-même, il nous invite à considérer le monde avec un regard neuf : non, la fin ne saurait « justifier les moyens » comme il put être dit ; seuls les moyens que nous mettons en œuvre pour réussir nos vies justifient notre existence sur terre. D'une grande sensibilité, émaillé de poèmes, de contes et d'expériences vécues, Emeric Lebreton signe avec ce livre une partition originale et inspirée.

Prix public : 14,90 euros TTC – boutique officielle ORIENTACTION

Mentions légales :

La structure générale, ainsi que les textes, photos, images de ce document sont la propriété de Dr. Emeric Lebreton. Toute reproduction, totale ou partielle, et toute représentation du contenu substantiel de ce document, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse de Dr. Emeric Lebreton, est interdite, et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Les informations, pictogrammes, photographies, images, textes, sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. À ce titre, toute reproduction, représentation, adaptation, traduction et/ou modification, partielle ou intégrale de ce document sont interdits. La copie sur support papier à usage privé de ces différents objets de droits est autorisée conformément à l'article L122-5 du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord préalable et écrit de l'auteur, est strictement interdite.