



COMPETENCIA

Tout savoir sur
le bilan de co
pétences avec **COMPETENCIA**



Sommaire

Votre bilan de compétences avec COMPETENCIA

Déroulement

Programme et objectifs de chaque phase

Modalités de financement

Nos tarifs

Modalités d'évaluation et indicateurs

Notre équipe et nos modalités d'accueil

Nos engagements

Notre code de déontologie



COMPETENCIA

Carrières Conseil Consultants



Votre bilan de compétences avec Compétencia

Vous souhaitez évoluer vers de nouvelles perspectives professionnelles ?

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

COMPETENCIA vous propose une méthodologie de qualité, certifiée QUALIOPI depuis le 21 décembre 2020.

Pour faire le point sur votre parcours professionnel et personnel, anticiper des perspectives d'évolution, envisager une mobilité interne ou externe, nos consultants vous accompagnent avec efficacité et professionnalisme vers de nouvelles voies d'orientation.

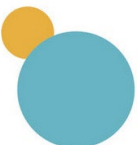
OBJECTIFS

- Identifier votre capital « compétences » en constituant votre portefeuille de compétences
- Analyser vos qualités professionnelles, vos valeurs et vos motivations
- Analyser vos centres d'intérêts
- Identifier et valider vos perspectives d'évolution
- Elaborer un ou plusieurs projets professionnels réalistes en adéquation avec l'environnement économique
- Définir un plan permettant la concrétisation de vos projets

TEXTES DE REFERENCES concernant le bilan de compétences

- Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail.
- 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





Déroulement

Le bilan de compétences **COMPETENCIA** se décline en trois phases réglementaires inscrites au Code du travail.

La prestation se déroule sur une durée de 24 heures dont: 12h, 14h, 16h ou 18h en face-à-face (voir nos offres actuelles mentionnées sur ce site ou sur le site www.moncompteformation.fr).

Les heures de face-à-face pédagogique en présentiel ou à distance sont définies conjointement avec le bénéficiaire et inscrites dans un calendrier prévisionnel de rendez-vous. Il s'articule donc autour d'entretiens individuels, de recherches documentaires et de rencontres avec des professionnels. Les supports pédagogiques sont tous concentrés **sur notre plateforme de e-bilan** afin de faciliter le flux d'informations entre le consultant et le consulté et de permettre le suivi en temps réel de l'avancement du bilan.

Le bilan de compétences peut être réalisé sur le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas tenu d'en informer son employeur.
Nous vous rappelons que tous nos bilans, présentiels comme distanciels sont réalisés via notre plateforme E-bilan COMPETENCIA...

Le rendez-vous d'information préalable à la mise en œuvre, **gratuit et sans engagement** :

Chaque personne souhaitant entreprendre une démarche de bilan de compétences bénéficie d'une information préalable gratuite avant tout engagement dans la démarche et surtout avant contractualisation.

Cet entretien préalable permet à la personne de prendre connaissance de notre bilan de compétences, de nos outils et méthodes de travail, de pouvoir visiter les locaux mis à disposition (cas des bilans en « présentiel » ou « mixte présentiel/distance ») et de rencontrer le conseiller bilan afin de faire un choix éclairé.

- Présentation du Bilan de compétences et de ses objectifs prévus par la législation en vigueur
- La méthodologie utilisée par le consultant dans les différentes phases
- Les moyens matériels et humains
- La disponibilité du prestataire
- La remise d'un livret d'accueil spécialement conçu pour informer le futur bénéficiaire.

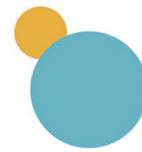
Le bilan de compétences ne pourra débuter qu'après l'accord du financeur ou l'accord donné par le bénéficiaire sur la plateforme CPF.





COMPETENCIA

Programme et objectifs
de chaque phase



1 PRÉ-ACCUEIL

3 PHASES : PRÉLIMINAIRE, INVESTIGATION, CONCLUSIONS
24 HEURES EN TOTALITE, Y COMPRIS RECHERCHES PERSONNELLES ET TESTS
AMPLITUDE SUR DEUX A QUATRE MOIS MAXIMUM

Article L6313-4 : Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article R6313-4, code du travail : Entrée en vigueur 2019-01-01

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.



I / PHASE PRELIMINAIRE

Les différentes étapes :

Echange sur les attentes, aspirations et contraintes (physiques, horaires et géographiques)

Finaliser le formulaire d'analyse partagée (grille APS)

Informez des conditions de déroulement du bilan

Exposer nos méthodes et nos outils d'intervention

Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche par la signature de la convention ou par le bouton « accepter » de la plateforme www.moncompteformation.fr

L'objectif de cette Phase :

Cerner la demande du bénéficiaire, analyser la nature de ses besoins.

Définir les objectifs du bilan et adapter les outils et supports à la demande du bénéficiaire.

Les moyens et outils utilisés pour cette étape : entretien en face-à-face



II / PHASE D'INVESTIGATION

Les différentes étapes :

- **le bilan professionnel** : faire un état des lieux de la situation actuelle du bénéficiaire et revisiter son parcours professionnel, identifier ses compétences et donner un sens à l'expérience pour amorcer le processus de changement.
- **le bilan personnel** : identifier les désirs, valeurs, centres d'intérêts, s'interroger sur sa façon de fonctionner, d'interagir, explorer l'image professionnelle du bénéficiaire.
- **Le projet** : Exploration des métiers en fonction des repérages effectués au cours des bilans personnel et professionnel. Il s'agit ici d'élargir et de diversifier ses représentations de l'entreprise, du monde du travail et des métiers et de comprendre les notions de rôles et de postures.
- **Confrontation à la réalité du marché** : Exploration et compréhension de l'information concernant la formation et le marché du travail. Pour déterminer leur projet, les bénéficiaires sont confrontés à la réalité actuelle du monde scolaire/universitaire et du marché du travail. L'information professionnelle n'est pas analysée ici de façon neutre, elle est plutôt traitée par l'individu à travers l'histoire de ses intérêts, valeurs, aptitudes et croyances. Il s'agit ici encore une fois de guider, d'accompagner l'individu dans un contexte de marché du travail en mouvement et incertain, où la personne peut se sentir seule face à ses choix et, plus globalement, face à son projet professionnel. Le but étant d'identifier un projet professionnel intégrable et réaliste en fonction de ses ressources et de ses limites personnelles et environnementales.
- **Validation du projet professionnel**

L'objectif de cette phase :

Le but poursuivi dans la phase d'investigation est d'accompagner la personne dans l'exploration et la compréhension de l'histoire développementale de ses ressources et de ses limites personnelles et environnementales dans les différentes sphères de sa vie (études, travail, famille, etc.). Cette phase vise à faire ressortir les ressources que la personne mobilise dans ses compétences selon les contextes donnés. Cette démarche d'identification des ressources permet notamment à la personne de se les réapproprier. Cette réappropriation s'opère aussi par la constitution d'un portefeuille de compétences.

Il s'agit donc ici de reconstituer le parcours professionnel et personnel, d'analyser les motivations, les valeurs et les intérêts professionnels et plus globalement les compétences de la personne afin de déterminer les possibilités d'évolution professionnelle et de permettre une mise en action.

Cette phase permet à la personne d'explorer et de comprendre son vécu pour favoriser la possibilité de se projeter dans l'avenir.

Les moyens et outils utilisés pour chaque étape (entretien, réunion...) :
entretiens, tests, supports d'exercices, travail personnel

Bilan professionnel : identifier ses compétences professionnelles

- Analyse du parcours professionnel : les formations, les principales étapes, les changements professionnels. Identification des principaux facteurs de réussite et d'échec.
- Analyse et identification des réalisations, les réussites et les difficultés.
- Constitution d'un portefeuille de compétences avec la définition des trois types de compétences : les compétences comportementales, managériales et relationnelles, les compétences techniques et métier et les compétences transversales.
- Elaboration d'un scénario de réussite
- Délimitation des valeurs professionnelles (questionnaire basé sur les recherches de Donald Super) et des Intérêts professionnels (ex.: MOTIVA ou IVST)



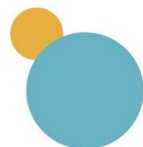
Bilan personnel : Comprendre et préciser vos caractéristiques personnelles

- Mise en place d'enquêtes d'image menées auprès de l'entourage professionnel et personnel du bénéficiaire (questionnaires). Analyse de l'autoportrait.
- Analyse des composantes de la personnalité professionnelle avec la restitution d'un test de personnalité du type MBTI, SOSIE, DISC..
- Etude des enseignements de l'enquête d'image en termes de mode de relation
- Identification du système de valeurs du bénéficiaire.
- Hiérarchisation des motivations professionnelles. Quels sont vos moteurs pour demain ?
- Cerner ses activités professionnelles préférées
- Synthèse du bilan personnel : les besoins et moteurs essentiels à ma réussite actuelle et future.



Le projet : Construire un projet réaliste et motivant et définir un plan d'action

- Imaginer une situation professionnelle idéale
- Hiérarchiser les compétences que le bénéficiaire souhaite exercer
- Comment capitaliser sur ses atouts : identifier les enseignements à retenir pour optimiser ses choix et ses attitudes
- Identifier et élargir les activités cibles
- Analyser les opportunités et les contraintes
- Elaborer les cahier des charges de son projet : compétences développées, conditions de réussites, axes de développement, contraintes et opportunités, caractéristiques personnelles...
- Les types de fonctions ou les métiers envisagés



Confrontation à la réalité du marché :

Rechercher les informations qui vous aideront à étayer ces projets

- Analyse des offres d'emploi via divers médias (Internet, presse, annuaires ...)
- Informations concernant le fonctionnement du monde du travail (marché caché, marché ouvert, type de contrats de travail, législation, réseaux professionnels en ligne)
- Réalisation d'enquêtes de terrain sous forme de rencontres de professionnels des secteurs choisis. Les enquêtes sont menées également auprès des fédérations et des groupements, des syndicats professionnels, salons, organismes de formation, des CCI, des chambres des métiers). Recueil d'informations complémentaires, aide à la constitution d'un nouveau réseau professionnel
- Entraînement à argumenter et à communiquer sur son projet
- Repérage des éléments de l'expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées
- Recherche de formations si nécessaire / Contact avec les organismes de formation.

→ Validation du projet



COMPETENCIA

Carrières Conseil Consultants

III / PHASE DE CONCLUSIONS

Les différentes étapes :

- Mise en place d'une stratégie de carrière réaliste (à court, moyen et long terme) en fonction du ou des projets retenus : réorientation, insertion, maintien dans l'emploi, VAE, création d'entreprise, éventuellement projet de formation...
- Recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet
- Construction d'un plan d'action (support proposé) correspondant à chaque projet validé (projet majeur et le cas échéant projet alternatif) comportant l'objectif poursuivi, les démarches, les étapes et lieux de réalisation
- Elaboration du document de synthèse
- Communication des conclusions détaillées du bilan

L'objectif de cette phase :

Il s'agit au cours de cette phase de rendre compte de manière exhaustive des résultats détaillés de la phase précédente et d'analyser l'adéquation des pistes professionnelles explorées au regard du marché de l'emploi afin de finaliser le projet grâce à la mise en œuvre d'une stratégie structurée avec un plan d'action par étape.

En effet, la phase de conclusions du bilan de compétences est celle où l'on accompagne la personne pour qu'elle concrétise son projet. Dans ce sens, la personne est encouragée à envisager des pistes d'actions qui vont lui permettre d'agir de manière cohérente avec sa compréhension de soi. Un plan d'action est élaboré pour chaque projet afin d'identifier les étapes qui mèneront à la réalisation du projet sur les plans professionnel, personnel et de la recherche d'emploi.

Un document de synthèse confidentiel (qui est à distinguer du compte rendu exhaustif des résultats) traçant les perspectives d'évolution au regard des éléments recueillis tout au long du bilan est remis au bénéficiaire en mains propres lors du dernier entretien. Ce document dont la trame a été conçue par COMPETENCIA est élaboré au cours de la phase de conclusions en concertation avec le bénéficiaire afin que ses remarques et observations soient prises en compte.



LE SUIVI POST-BILAN

A quel moment le suivi est-il effectué ?

Le suivi est effectué à 6 mois à compter de la fin du bilan. Le mois prévisionnel de l'entretien de suivi est notifié en dernière page de la synthèse. Toutefois, nous garantissons une disponibilité de nos consultants dès la fin du bilan si nécessaire, soit par mail, soit par téléphone, soit lors d'un entretien face-à-face si le bénéficiaire souhaite passer au centre.

L'objectif de cette étape: Accompagner le bénéficiaire si nécessaire dans la concrétisation effective de son projet. Le suivi doit permettre au bénéficiaire de faire le point sur l'avancement de son projet, des pistes envisagées, sur les étapes du plan d'action déjà réalisées, les difficultés éventuelles rencontrées, les actions qui restent à mener...

Les moyens et outils utilisés pour chaque étape (entretien, réunion...) : entretiens en face-à-face ou le cas échéant et à la demande du bénéficiaire, par téléphone ou à distance sur rendez-vous





5 modalités de financement

Vous avez plusieurs solutions de financement dont voici les cinq principales :

- **Le Compte Personnel de Formation** via le site www.moncompteformation.fr où vous pourrez visualiser nos offres en ligne (nous vous assistons dans la mise en place de votre dossier).
- **Le plan de développement des compétences** : financement par l'employeur dans le cadre d'une convention tripartite entre l'employeur, COMPETENCIA et vous.
- **Le Financement pôle emploi** : en tant que demandeur d'emploi vous pouvez réaliser un bilan de compétences financé en totalité ou en partie par le pôle emploi via le dispositif AIF (Aide Individuelle à la Formation). Les devis sont transmis directement à votre conseiller via l'application KAIROS à laquelle nous sommes reliés.
- **Le Financement personnel** : vous financez vous-même votre bilan. Pas d'attente, tout peut être mis en place très rapidement.
- **Si vous êtes en situation de handicap (RQTH)**, notre référente handicap recherchera avec vous les possibilités de financement et les acteurs à contacter.

Nous trouverons ensemble la meilleure solution de financement pour vous et nous vous indiquerons les démarches à effectuer !



Nos tarifs :

**Vous recevrez avant le début de votre bilan les codes d'accès à votre espace personnalisé e-bilan COMPETENCIA .
Vous y trouverez le parcours et les outils utilisés dans leur intégralité.**

Competencia **COMPACT+** 1500€ TTC

- **12 heures** de face-à-face
- Questionnaires intérêts et valeurs
- Travail à partir des supports et outils fournis par Compétencia
- Les 3 phases du bilan de compétences:
 - 1° Une phase préliminaire
 - 2° Une phase d'investigation
 - 3° Une phase de conclusions
- Un suivi post-bilan à 6 mois

Competencia **CLASSIQUE** 1850€ TTC

- **14 heures** de face-à-face
- Tests d'intérêts et de valeurs professionnels
- Travail à partir des supports et outils fournis par Compétencia
- Les 3 phases du bilan de compétences :
 - 1° Une phase préliminaire
 - 2° Une phase d'investigation
 - 3° Une phase de conclusions
- Un suivi post-bilan à 6 mois

Competencia **PROFIL+** 2350€ TTC

- **16 heures** de face-à-face
- Tests d'intérêts et de valeurs professionnels
- Travail à partir des supports et outils fournis par Compétencia
- Les 3 phases du bilan de compétences :
 - 1° Une phase préliminaire
 - 2° Une phase d'investigation
 - 3° Une phase de conclusions
- Un suivi post-bilan à 6 mois

.... Comprenant:

- Passation d'un test de personnalité dernière génération du type SOSIE2
- Séance de débriefing approfondie avec un conseiller certifié

Competencia **MODULE+** 2950€ TTC

- **18 heures** de face-à-face
- Des tests d'intérêts et de valeurs professionnels
- Travail à partir des supports et outils fournis par Compétencia
- Les 3 phases du bilan de compétences :
 - 1° Une phase préliminaire
 - 2° Une phase d'investigation
 - 3° Une phase de conclusions
- Un suivi post-bilan à 6 mois

.... Comprenant :

- Passation d'un test de personnalité dernière génération du type SOSIE2
- Séance de débriefing approfondie avec un conseiller certifié
- +
- 1 module au choix (personal branding, pitch, techniques de recherche d'emploi...)



COMPETENCIA

Carrières Conseil Consultants

Modalités d'évaluation et indicateurs

COMPETENCIA attache la plus grande importance à la satisfaction de ses clients et a mis en place à cet effet plusieurs modes d'évaluation:

Taux d'abandon 2021-2022: **2%**

Nombre personnes accompagnées (en moyenne par an) : **150**

1. A l'issue du bilan de compétences, plus précisément à la fin du dernier rendez-vous, nos bénéficiaires sont invités à compléter un questionnaire de satisfaction appelé « **évaluation à chaud** ». Ce questionnaire nous permet ensuite d'établir des statistiques dans le cadre de l'amélioration continue de nos prestations.

En 2022, 84% de nos bénéficiaires se sont déclarés « tout à fait satisfaits » et 16% « plutôt satisfaits » ce qui nous donne un taux de satisfaction de 100% sur l'année en cours!

2. Au moment du rendez-vous à 6 mois nous remettons à nos bénéficiaires un deuxième questionnaire de satisfaction appelé « **évaluation à froid** » qui nous permet de recueillir les réflexions de nos bénéficiaires après 6 mois et de faire un point notamment sur les plans d'actions.

3. Nous suivons de près **l'évolution et les orientations choisies par les personnes que nous accompagnons (2021-2022):**

À l'issue de leur bilan de compétences :

- **35%** de nos bénéficiaires ont choisi de se reconverter en suivant une formation ciblée
- **27%** ont fait le choix d'une mobilité interne avec un poste plus adapté à leurs compétences et leurs besoins
- **31%** ont décidé de poursuivre dans le même poste, le bilan ayant eu pour effet de les redynamiser dans leur champs d'action
- **7%** ont pris le chemin de la création d'entreprise

4. **Nombre d'enquêtes métiers 2022** : 69 % des bénéficiaires accompagnés ont réalisé des enquêtes-terrain pour valider leur projet.

Témoignages

« Quand je me suis engagée dans ce bilan, je partais un peu dans l'inconnu, je voulais me poser. J'ai été assez surprise du travail que cela impliquait. Ce que j'ai trouvé compliqué c'est le portefeuille de compétences! Venir en séance était un moment agréable et le bilan m'a apporté de réels éclairages. Je voulais une consultante professionnelle avec une certaine distance, ce qui a été le cas. J'ai aimé les enquêtes Métiers, je sais que c'est possible pour l'avenir de les poursuivre. Les enquêtes d'image font du bien pour la confiance en soi, d'autant plus qu'elles étaient circonstanciées dans mon cas. Je suis très satisfaite d'avoir fait ce bilan de compétences ».

**Delphine, 40 ans,
Responsable RH**

« Le bilan est très positif, j'ai appris beaucoup sur moi. Ce n'est pas facile de parler de soi et de ses compétences. Je sais à présent quel type de poste m'attire profondément. J'ai beaucoup apprécié le test MBTI et même tous les tests effectués qui m'ont aussi confortée dans les qualités qui sont les miennes. »

**Laëtitia, 51 ans,
Assistante de direction**

« Ce bilan m'a permis de me recentrer sur ce que je sais faire et sur ce que je suis. J'ai tous les outils qui me permettront d'avancer, le CV, le pitch, le portefeuille, les pistes en formation. »

**Johann, 37 ans,
Auditeur**

« Le bilan a répondu à mes attentes car j'y vois plus clair à présent sur mes capacités à évoluer dans le futur. Cette démarche m'a permis de reprendre confiance en moi et cela faisait partie de mes objectifs. Ce que j'ai apprécié c'est l'accompagnement et la capacité d'écoute de ma consultante. J'ai particulièrement apprécié les tests d'intérêts et de personnalité car ils m'ont aidé à mieux me comprendre... Je suis ravie de ce bilan.»

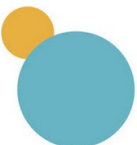
**Sophie, 35 ans,
Chargée de production
éditoriale**

«Je retiens du bilan que c'est une expérience à vivre, c'est un travail de connaissance de soi, pour confirmer ou mettre en lumière ses capacités. Je suis reboosté aussi par rapport à mon travail. J'avais besoin d'un challenge et le bilan me l'a apporté. Cela va se ressentir dans mon activité en attendant ma reconversion.

Je ressors de ce bilan beaucoup plus sûr sur mon avenir et mon envie de changement.

J'ai maintenant un projet très concret et j'y crois ! »

**Christophe, 49 ans,
Responsable Clientèle**

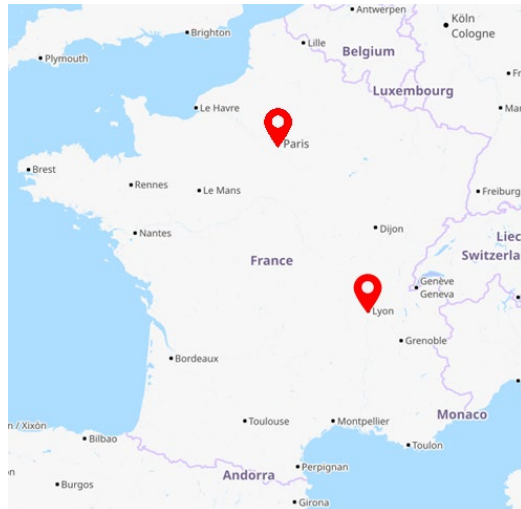


Notre équipe

Une équipe professionnelle pluridisciplinaire constituée de consultants expérimentés et qualifiés en : psychologie, ressources humaines, mobilité professionnelle, coaching. L'équipe dispose d'une parfaite connaissance de l'environnement économique local et des dispositifs de formation. Le conseiller bilan a un rôle d'accompagnement et de conseil. Les moyens mobilisés et la démarche proposée contribuent à rendre le bénéficiaire acteur de son bilan dans le respect de sa personne. Jamais jugé, il est accompagné, conseillé, encouragé : aucune décision n'est prise à sa place.

Modalités d'accueil:

Le siège social de COMPETENCIA est centre de bilans. Il est situé à Boulogne Billancourt.



COMPETENCIA compte en tout 13 lieux d'intervention physiques :

- En région Île-de-France : Boulogne 92, Paris 09 et Rueil-Malmaison (92)
- En région Rhône-Alpes : Lyon 69002, Lyon 69003, Lyon 69007, Dardilly, Montluel, Grenoble, Chambéry, Décines, Villefranche-sur-Saône, Bourg-en-Bresse.
- France entière: bilans à distance par Teams, Zoom, Skype...

Tous nos lieux d'intervention bénéficient d'un **accès handicapé** et d'un **parking à proximité**.
Les **transports en commun** desservent tous nos bureaux physiques

Chacun de nos bureaux est:
Fermé et permet d'assurer la confidentialité des entretiens.



COMPETENCIA

Carrières Conseil Consultants



Nos engagements

LA CONFIDENTIALITE

L'intégralité des échanges entre le salarié et son consultant demeure strictement confidentielle.

Selon l'article L6313-4 du code du travail, « Le bénéficiaire est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations (confidentielles et secrètes) qu'elles détiennent à ce titre.

NOS ENGAGEMENTS

- Vous écouter et définir avec vous vos objectifs
- Vous informer sur nos méthodes et nos outils
- Vous laisser le temps de la réflexion
- Respecter la confidentialité
- Vous garantir un référent unique pendant toute votre prestation mais aussi un autre regard si vous en éprouvez le besoin
- Vous laisser un accès à nos ressources pendant toute votre prestation
- Assurer un suivi à l'issue de la prestation
- Neutralité
- Transparence sur les objectifs, les moyens et résultats attendus
- Respect de l'anonymat.





Notre code de déontologie

L'équipe COMPETENCIA s'engage, à l'égard des bénéficiaires de bilan de compétences, à respecter les principes suivants:

1. **Respect des personnes** : Instaurer une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.
2. **Clarification de la demande** : Clarifier les motivations à l'origine de la démarche. Le Bilan est réalisé à la demande du bénéficiaire et nécessite son adhésion.
3. **Engagement réciproque** : Définir un cadre de travail, limité dans le temps, qui formalise les objectifs à atteindre et les concrétise dans un plan d'action. Établir les moyens destinés à favoriser l'émergence d'un projet professionnel libre et responsable. Contractualiser l'ensemble de la prestation.
4. **Développement d'une dynamique d'accompagnement** : Permettre à la personne de devenir plus autonome dans ses choix en comprenant mieux ses propres modes de fonctionnement en fonction des contextes et des éléments de la réalité,.
5. **Confidentialité** : S'astreindre au secret professionnel et préserver la confidentialité du processus.

Pour l'application de ces principes, les droits et devoirs du conseiller sont les suivants:

- **Être professionnel**

Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu (formation, auto-formation, partage de pratiques,...)

Mettre à jour ses méthodes, ses outils et sa connaissance de l'environnement socio-économique.

- **Avoir le bon positionnement**

Être centré sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques et psychologiques.





COMPETENCIA

www.competencia.fr

