

|   |                             |                  |                          |              |  |
|---|-----------------------------|------------------|--------------------------|--------------|--|
| <b>Format</b>                             | <i>Papier / information</i> | <i>Diffusion</i> | <i>Externe / interne</i> |              |  |
| <b>Formation « Bilan de compétences »</b> |                             |                  |                          | <b>RÉF :</b> |  |

## Objectifs généraux

- Faire le point sur ses compétences, aptitudes, motivations, satisfaction / situation emploi, carrière ;
- Avoir une photographie à un instant sur le parcours professionnel et son évolution professionnelle ;
- Mettre en évidence les compétences acquises, les aptitudes, les motivations, les intérêts ;
- Analyser les points forts et les points de vigilance ;
- Définir un ou plusieurs projets professionnels ou un parcours de formation ;
- Valider les points et envisager des plans d'actions, des nouvelles perspectives réalistes pour se projeter à partir des 3 phases proposées

## Compétences visées

Etre en mesure de pouvoir :

- Définir un projet professionnel, un projet de formation facilitant son intégration sur le marché du travail, dans une entreprise ;
- Poser un parcours et des compétences ;
- Elaborer son portefeuille de compétence ;
- Effectuer des recherches pour un projet ou des idées de projet
- Mettre en place un projet/ hypothèse emploi / formation

**Public :** Tout public

**Prérequis :** (cette prestation ne nécessite pas de pré requis)

### Méthodes Mobilisées :

- Formations hybrides (présentiel/Distanciel)
- Accès à la plateforme 360 Learning si distanciel
- Salle de formation, bureau, accès direct
- Equipement : PC, Informatique, internet

### Durée à partir de 10 h et déroulé :

- Formation en organisme de formation
- Phase alternance en entreprise.
- Formation en présentiel :
- Formation en distanciel :

**Tarifs : 1740 € TH**

**Modalités d'accès :** entrées et sorties permanentes

- Inter,  Intra,  Sur mesure
- Planification de la prestation : A la carte

### Modalités d'évaluation

- À chaud (fin de prestation)
- À froid (6 mois après)
- Remise d'une attestation

### Accessibilité aux personnes handicapées :

Selon le site d'accueil ou par d'autres moyens à distance.  
Etude de l'adaptation des moyens et aménagements le plus adaptés des modalités et des supports, aides handicap.

**Contact :** Maryse BAÏA

Site : <https://www.elan-conseils-entreprise.fr/>  
Mail : [elan-conseils-entreprise@ela-conseil.fr](mailto:elan-conseils-entreprise@ela-conseil.fr)  
Téléphone : 05 57 01 52 00

## Modalités : le bilan de compétence comprend 3 phases

Articles L 6313-1, L.6313-10 et R. 6322-32 à R. 6322-50 du code du travail

- 1. Une phase préliminaire qui a pour objet :**
  - D'analyser la demande et la nature de ses besoins du bénéficiaire
  - De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
  - De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
  - De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan
  - D'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre
- 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 à travers
  - L'analyse de son parcours, motivations, intérêts professionnels et personnels
  - Identifier les compétences acquises, requises en vue d'un projet, les aptitudes et d'évaluer si besoins les connaissances à développer
  - De s'orienter et de déterminer l'ensemble des possibles pour son évolution professionnelle, son employabilité
  - De croiser des idées à partir d'une recherche ciblée
- 3. Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :**
  - De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation et de mieux se situer, de comprendre les résultats détaillés
  - De recenser les facteurs et les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
  - D'envisager si nécessaire un projet vae, formation
  - 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
- 4. Une phase de suivi** par un entretien de suivi à 6 mois à un an après la fin du bilan de compétences (toute communication du document est subordonnée à l'accord du salarié)

| Réf     | Désignation          | Pu ht | Qté | Total ht | TTC |
|---------|----------------------|-------|-----|----------|-----|
| Bilcomp | Bilan de compétences |       | 1   |          |     |

## Objectifs du bilan

A la fin de la prestation, le bénéficiaire pourra :

- Avoir un projet professionnel, un projet de formation facilitant son intégration sur le marché du travail, dans une entreprise ;
- Mettre en place un projet/ hypothèse emploi / formation.

## Objectifs Pédagogiques :

- Analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes, motivations, satisfaction, implication
- Eclairer sur les capacités à partir d'éléments tangibles, objectifs, des prérequis pour réussir ;
- Travailler les aires de mobilités, la mobilité, le transfert de compétences ;
- Définir son profil et les compétences
- Poser un parcours et des compétences ;
- Élaborer son portefeuille de compétence ;
- Effectuer des recherches pour un projet ou des idées de projet
- Savoir parler, valoriser ses compétences et argumenter son projet ;
- Mettre en place les moyens et les objectifs réactif.

## Contact :

Site : <https://www.elan-conseils-entreprise.fr/>  
Mail : [elan-conseils-entreprise@ela-conseil.fr](mailto:elan-conseils-entreprise@ela-conseil.fr)  
Téléphone : 05 57 01 52 00  
Référént administratif : Alain garnier  
Référént bilan : Maryse baia

## Cadre du Bilan de compétences

**Article R. 6313-4 :** *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 :*

**Article R. 6313-5 :** Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés

**Article R. 6313-6 :** L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences

**Article R. 6313-7 :** *L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.*

*Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :*

- Au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 (... les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire)
- Aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation

### **Article R. 6313-8**

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte les mentions suivantes :

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse
- Le prix et les modalités de règlement  
Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.  
L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

## *Programme d'intervention bilan de compétence*

|                              |  |   |
|------------------------------|--|---|
|                              | <b>Objectifs généraux</b>  | <b>Résultats visés</b>  |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Faire le point sur ses compétences, aptitudes, motivations</li> <li>❖ Avoir une photographie a un instant sur le parcours professionnel et son évolution professionnelle</li> <li>❖ Mettre en évidence les compétences acquises, les aptitudes, les motivations, les intérêts</li> <li>❖ Analyser les points forts et les points de vigilance</li> <li>❖ Définir un ou plusieurs projets professionnels</li> <li>❖ Monter son parcours à partir de la validation des pistes, idées</li> <li>❖ Envisager des plans d'actions réalistes pour se projeter à partir d'étapes réalistes et des moyens à court, moyens et long terme</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Définir un projet professionnel emploi et ou formation</li> <li>❖ Vérifier les adéquations entre le possible et l'envisagé / parcours et idées d'insertion</li> <li>❖ Mettre en place un plan d'action ciblé et compatible entre les ressources et aspirations du bénéficiaire et les contraintes et règles de l'environnement</li> <li>❖ Aider à la décision, savoir se positionner et argumenter son projet</li> <li>❖ Mettre en place un parcours emploi ou formation à travers la feuille de route</li> </ul>  |
| <b>Public visé</b>           | Tout public  | <b>Pas de pré requis</b>  |
| <b>Dates</b>                 | Entrées et sorties permanentes<br>Négociation d'un planning selon les conditions d'accès à la prestation avec un déroulé pédagogique dès l'inscription au bilan  |   |
|                              | <b>Objectifs opérationnels</b>   | <b>Objectifs pédagogiques</b>   |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Confirmer un engagement dans une démarche de positionnement, repositionnement professionnel</li> <li>➤ Passer de la logique métier à la logique compétences pour élargir les possibilités, confronter les éléments recueillis pour faire les liens entre compétences et besoins ;</li> <li>➤ Positionner et repérage des profils ;</li> <li>➤ Valider des choix en fonction des compétences personnelles, professionnelles, des potentialités, des ressources professionnelles et générales</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Eclairer sur les motivations et les capaciter à partir d'éléments tangibles, objectifs, des prérequis pour réussir ;</li> <li>➤ Travailler les aires de mobilités ;</li> <li>➤ Savoir parler de ses compétences ;</li> <li>➤ Eclaircir sur les valeurs, motivations, points forts et points de vigilances /pistes, idées de projet ;</li> <li>➤ Valoriser les compétences acquises, le potentiel, redonner confiance, impulser une démarche active, être réaliste et réactif</li> </ul>  |
| <b>Durée Générale</b>        | <b>Programme : un contenu</b>  | <b>Phase + Durée</b>  |
| De 10 à 24 h selon le besoin | <p><b>Phase préliminaire : Information au bénéficiaire avec comme objectif de confirmer un engagement, de vérifier le besoin, d'identifier des attentes, d'informer sur le déroulement</b></p> <p>Lors d'un premier entretien individuel d'une durée de 1 h (téléphone, au cabinet)</p> <p>Formalisation de la demande et des attentes sur l'organisation du bilan, des séquences bilan et du planning prévisionnel (itinéraire bilan)</p> <p>Validation de la recevabilité et signature d'un engagement des parties dans la démarche (convention)</p> <p>Remise de la plaquette bilan, remise du guide bilan Elan Conseils Entreprise, attestation d'inscription dans la démarche, calendrier, présentation de la charte bilan, signature d'une convention</p> <p><b>Phase d'investigation : pour analyser l'ensemble des compétences, mesurer les besoins, faire le lien avec le marché du travail, d'évaluer la faisabilité et les moyens d'y arriver</b></p> <p>6 modules : des séquences.</p> | <p><b>Phase préliminaire 1 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En présentiel</li> <li>- En distanciel par téléphone, zoom</li> </ul> <p>- Prise de contact avec le bénéficiaire, le consultant référent pour analyser la demande et repérer les attentes et valider des pistes.</p> <p>- Mise en œuvre du contrat, convention d'engagement,</p> <p><b>Phase d'investigation de 10 à 18 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En présentiel par créneaux de 1 à 3 h</li> <li>- En distanciel par zoom de 1 h – 1 h 30</li> </ul> <p>Le consultant référent permet l'émergence, l'identification des compétences à travers un travail de formalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parcours</li> </ul> |

# Programme d'intervention bilan de compétence

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p><b>Un temps d'analyse 10 à 12 h</b> et de mise en lumière du parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mettre en forme son parcours et des éléments significatifs pour déterminer les points forts de son parcours</li><li>➤ Analyser les aspects professionnels, l'environnement satisfaisant et mettre en évidence les compétences et les qualifications, les motivations, les valeurs</li><li>➤ Cerner les compétences et aptitudes acquises qui seront des atouts au service du projet, les manques et les freins dans la réalisation du projet</li><li>➤ Réaliser son portefeuille de compétences pour mieux cerner ses compétences et passer de la logique métier à la logique compétence pour pouvoir mieux visualiser son profil et les axes compatibles.</li></ul> <p><b>Un temps d'évaluation et de validation</b> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Analyser ses résultats et prendre connaissances de ses points forts ou faibles</li><li>➤ Etablir un profil professionnel et/ou personnel des possibles</li><li>➤ Cerner ses compétences et performances requises/projet</li><li>➤ Repérer le professionnel et le personnel, les ressources, atouts et les besoins</li><li>➤ Faire le lien avec les métiers, postes, activités</li></ul> <p><b>Un temps de réflexion</b> autour de domaines pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Croiser les éléments en tenant compte des exigences, contraintes/ référentiels, fiches de postes</li><li>➤ Avoir une représentation claire de la réalité de son projet, idées, pistes</li><li>➤ Mesurer les écarts entre profil personnel, professionnel, composantes techniques, idées de projet et profil du bénéficiaire</li><li>➤ Transformer les idées en actions ou accepter de nouveaux possibles</li></ul> <p><b>Un temps de préparation, d'enquêtes, de recherche pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Voir s'il existe un marché à l'extérieur et j'ai les compétences</li><li>- Se renseigner sur les entreprises, les référentiels, les formations, les pré requis, les dossiers formation</li><li>- Se projeter, faire un point, éliminer, conforter des idées, pistes réalistes</li></ul> <p><b>Phase de conclusion et de restitution : pour faciliter la mise en œuvre à partir d'un plan d'actions</b><br/>Cette phase aura comme objectif de validation des éléments avec le bénéficiaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aider à la décision à partir d'hypothèses emploi ou formation</li><li>- Mettre en place une stratégie efficace à partir de l'ensemble des éléments produits durant la prestation = reprendre appui sur les résultats, recenser les points forts et faibles /pistes ou au projet évoqué</li><li>- Poser les phases, étapes de réalisation du projet à court, moyen et long terme et la mise en œuvre des moyens, les recherches ou contacts à prendre</li><li>- Guider les démarches à effectuer après le bilan (VAE, recherche d'emploi, repositionnement dans l'entreprise...)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Portefeuille de compétence</li><li>- Recherche</li><li>- Evaluation</li><li>- Plan d'action de son parcours en ressources</li></ul> <p><b>Phase de conclusion : de 1 à 2 h</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>En présentiel et / ou en distanciel avec zoom pour échanger sur son plan d'actions et co construire, consolider les hypothèses et les moyens d'y arriver</i></li></ul> <p>Remise de la synthèse et de son plan d'actions à court, moyen et long terme, attestation de fin de bilan, feuille de présence,</p> <p>Evaluation à chaud par</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Feed back + grille d'appréciation</li></ul> <p><b>Phase de suivi en distanciel : 1 h</b></p> |
|--|---|---|

## *Programme d'intervention bilan de compétence*

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><b>Phase de suivi post bilan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 mois après la prestation, le cabinet à l'aide de la grille d'évaluation fera un premier point à partir du plan d'action à partir d'un entretien de 1 h avec le bénéficiaire en face à face, téléphone, mail</li> <li>○ Possibilité à tout moment, sur simple demande du bénéficiaire de reprendre contact avec l'accompagnateur pour un conseil, pour un accès direct à la documentation d'Elan Conseils Entreprise ou fichier</li> </ul>  | <p>Sous forme d'entretien téléphonique, face à face selon un planning</p> <p>Grille d'évaluation à 3, 6 mois</p> |
| <p><b>Méthode</b></p>  | <p>Le cabinet met en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une procédure de positionnement dès l'inscription validé afin de mieux identifier les besoins et les compétences qui seront à travailler lors du bilan</li> <li>- Niveau d'apprentissage et d'autonomie</li> </ul> <p><u>La méthodologie met le bénéficiaire au centre de la prestation par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'analyse du besoin, attentes qui permet d'évaluer (grille lors du premier contact et livret remis dès l'inscription) = premier positionnement dans la démarche bilan</li> <li>- Le lancement de la prestation avec sa mise en œuvre à partir des 3 phases pour amener chacun à se positionner dans sa démarche, dans son bilan (6 livrets remis au fur à mesure, avec des exercices qui seront repris lors des RV</li> <li>- La validation lors de la dernière séance avec la confirmation du plan d'actions partagé et la fixation d'objectifs</li> <li>- Le suivi à 3 ou 6 mois pour mesurer l'avancement du projet</li> </ul> <p><u>La méthode proposée est orientée compétences pour mettre l'accent sur la meilleure façon d'atteindre le résultat posé et non les problèmes.</u></p> <p>L'ensemble de la démarche est structuré<br/>6 modules avec des séquences pédagogiques qui permettent la réflexion et l'appropriation de la démarche compétences. Selon la durée du bilan et en fonction des bénéficiaires, les livrets remis au fur et à mesure des séances permettent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'inscrire dans le respect, le dialogue et la confiance, l'éthique, l'écoute, la confidentialité</li> <li>- De poser des objectifs entre les rendez vous et de valider l'avancement, les facilités, les difficultés</li> <li>- Donner un sens et aider à la décision</li> <li>- Outiller le bénéficiaire à partir de trame de réflexion</li> </ul> <p>La méthode va donner les moyens au bénéficiaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'être accompagné e progressivement dans sa réflexion à partir de la combinaison de moyens : (RV, temps d'échange en face à face, visio, téléphone afin d'interagir et de faciliter le positionnement</li> <li>- Mettre en perspective le projet, les idées de projet emploi ou formation pour trouver des leviers, clés d'action après bilan</li> <li>- D'avancer avec le bénéficiaire et de lui proposer des alternatives pour prendre du recul, être capable de s'autoévaluer</li> <li>- Intégrer des temps de consolidation, d'appropriation à partir des retours du bénéficiaire.</li> </ul> <p>La méthode croise plusieurs modes de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De l'écrit où, le bénéficiaire remplit ses livrets et les envoient au consultant. Ce temps d'écriture permet de formaliser pour préparer l'action</li> <li>- De l'oral avec des entretiens chaque semaine pour échanger et se confronter à la réalité à travers les différents livrets en face à face ou par visio, échange de mails.</li> </ul> |  |
| <p><b>Modalités pédagogiques</b></p> <p><b>Outils à disposition et supports</b></p> <p><b>Accompagnement</b></p> | <p><b>Des modalités :</b> Adaptation et personnalisation de la prestation par la mise à disposition de différents outils et des moyens selon les situations, la demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation du besoin en amont</li> <li>- Outil d'auto évaluation à partir des livrets fournis au cours de la prestation et des exercices à produire</li> <li>- Feed back permanents par échanges constructifs avec le consultant et le bénéficiaire</li> </ul> <p>6 livrets remis en direct ou par mail</p> <p>Des tests fiables, valides choisis en fonction des situations et parmi la testothèques du cabinet</p> <p>Des outils d'auto évaluation à réaliser et corriger avec le consultant pour faciliter l'appropriation</p> <p>Documents ressources par mails</p> <p>Modalités d'accompagnement seront négociés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 fois par semaine pour engager le bénéficiaire dans une dynamique à partir du planning prévisionnel</li> <li>- Des inter session qui permettent de rendre acteur le bénéficiaire avec des temps d'échanges par mail</li> </ul>   |  |

## *Programme d'intervention bilan de compétence*

|                               |   |
|-------------------------------|---|
|                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une durée totale de réalisation maximum 1 mois et demi pour co construire et faciliter la mise en œuvre</li> </ul>   |
| <b>Organisation</b>           | <p><b>Condition d'admission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestation se fait en individuel et en entrée et sortie permanente à partir d'un planning prévisionnel négocié avec chaque bénéficiaire</li> <li>- Inscription par le biais de la plateforme edof, ou via l'entreprise dans le cadre du plan de développement</li> <li>- Validation de l'inscription et contrat de prestation</li> <li>- Gestion administrative via edof ou via le service interne de l'entreprise (Mise en place de convention et contrat d'engagement)</li> </ul> <p><b>Intervention</b></p> <p>Un endroit confidentiel, calme permettant de mettre en confiance le bénéficiaire (si la prestation se réalise à distance, information sur les conditions de réalisation et les alerte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En présentiel et / ou à distance à partir d'engagement réciproque et le consentement, la confidentialité et la neutralité bienveillante mise en œuvre</li> <li>- Le respect du cadre avec la mise en place des 3 phases</li> </ul> <p><b>Condition de réalisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien de repérage des besoins afin de valider une durée et un contenu sur la base du besoin</li> <li>- Information sur la prestation, son déroulé, les possibilités d'organisation (présentiel, distanciel), le cout et le planning prévisionnel, l'organisation des séquences en 3 phases et les moyens mis à disposition pour anticiper les éventuels risques</li> <li>- Mettre à disposition un bureau confidentiel ou information sur les modes de connexion et d'exécution de la prestation pour permettre la réalisation</li> <li>- Le référent et son mode de communication : mail, téléphone</li> <li>- La gestion du dossier : de l'inscription jusqu'à la conclusion</li> <li>- Information par mail</li> <li>- Envoi des liens zoom 1 jour avant</li> </ul> <p><b>Moyens pédagogiques/ le bilan est assuré par un professionnel et encadrera la prestation par des apports réguliers, la personnalisation de la prestation, des outils, techniques méthodes de nature à permettre à chacun d'avancer dans son projet, de se positionner dans un plan d'actions et de faciliter l'appropriation de la démarche, des outils et des méthodes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des livrets pour faciliter la progression du bénéficiaire par remise directe ou envoi mail via la plateforme 360 learning ou mail</li> <li>- Des temps de réflexion accompagnés pour permettre la mise en place Premier positionnement : phase 1 par entretien</li> <li>- Support papier ou visio</li> <li>- Réalisation du bilan à partir de plage de 1 à 3 h et selon un échéancier de 1 fois par semaine. Le bilan peut être réaliser en continu ou discontinu, sur la base de 24 h donc 4 h de recherche en autonomie</li> <li>- Clôture et remise de la synthèse en respectant une durée de 1 mois à 2 mois maximum</li> <li>- Suivi pédagogique : post bilan</li> <li>- Evaluation à chaud, à 6 mois</li> <li>- Possibilité de contacter le référents bilan après la prestation (téléphone, mail)</li> <li>- Bilan qualitatif et quantitatif avec le commanditaire</li> <li>- Clôture finale par bilan qualitatif et quantitatif avec l'ensemble des acteurs</li> </ul> <p><b>Un coordinateur du projet, MARYSE Baia</b> assurera le lien entre le commanditaire, l'équipe Elan conseils entreprise pressentis dès la notification du marché, du bon de commande ou de l'inscription sur edof.</p> <p><b>Une équipe de conseiller en évolution professionnelle, de psychologues du travail et des organisations</b><br/>Spécialiste du bilan de compétence, l'équipe permet de travailler sur l'évolution professionnelle, gestion carrière, orientation et reconversion, Habitée à animer différentes CSP et secteurs, elle développe la logique compétence dans les entreprises et accompagne les établissements dans leur projet RH</p> <p><b>Gestion administrative de la prestation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur edof : dès la demande d'inscription dans la formation et la création du dossier, avec la proposition de l'organisme, la validation par les parties et l'intervention jusqu'à la sortie</li> <li>- Remise des livrables, des attestations et certificats de réalisation, feuille d'émargement</li> </ul> |
| <b>Modalités d'évaluation</b> | <p>Entretien et échange pour recueillir la satisfaction</p> <p>Grille d'appréciation à chaud</p> <p>Grille d'évaluation à 6 mois</p> <p>Grille de mesure des écarts par le formateur consultant</p>   |
| <b>Lieux</b>                  | <p>Sur site, à distance, au cabinet Élan conseils entreprise</p>  |