

LIVRET D'ACCUEIL STAGIAIRES

ANNEE 2021

www.optimo-carriere.com

2.0 LIVRET D'ACCUEIL		1/ 1
10/10/2020	Mise en conformité	Version 1.2

BIENVENUE !

Vous venez de vous inscrire à une session de formation proposée par notre organisme de formation et nous vous en remercions. Vous trouverez ci-dessous les informations nécessaires au bon déroulement de votre formation.

- Historique et présentation de notre organisme de formation
- Notre engagement – nos valeurs
- Information sur la formation
 - Annexe 1 : Programme de formation*
 - Annexe 2 : Conditions générales de vente*
 - Annexe 3 : Le règlement intérieur*
- Les moyens logistiques, pédagogiques et le matériel technique
- Témoignages

Historique et présentation de notre organisme de formation

Depuis 2011, **OptimoCarrière®** accompagne toute personne dans son orientation, évolution, réorientation professionnelle. Il met à disposition, tant au niveau des entreprises qu'à titre individuel, des dispositifs d'accompagnement dans la gestion de carrière, des ressources humaines.

OptimoCarrière® réalise des bilans de compétences pour des cadres, techniciens, employés et ouvriers de divers secteurs d'activités. Fort de son expérience pédagogique, le cabinet propose, entouré d'une équipe de professionnels (psychologues du travail, coachs, DRH..), un suivi personnalisé en toute confidentialité.

OptimoCarrière® possède également une expertise dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Enfin, **OptimoCarrière®** s'attachera toujours à la mise en avant de la dimension humaine de sa mission, afin de favoriser réellement la réussite de votre projet...

Notre engagement, nos valeurs

- Déontologie, respect et éthique,
- Disponibilité et réactivité,
- Créativité et dynamisme,
- Efficacité dans une logique de résultat.

Informations sur le bilan de compétences

Voir annexe 1 : programme de formation

Voir annexe 2 : les conditions générales de vente

Les moyens logistiques, pédagogiques et le matériel technique

Adresse, plan d'accès, modalités d'accès
42 rue Daguerre
68200 MULHOUSE



Sortie autoroute :

17
Pfastatt
Mulhouse-Dornach

Ligne bus C5 Les Jonquilles - Arrêt Pierrefontaine

Horaires d'ouverture

Du lundi au vendredi de 8h à 20h
Le samedi matin de 8h à 12h30

Restauration

Possibilités de manger sur place

Matériel pédagogique

Rétro projecteur, tableau

Témoignages

Voir site :

www.optimo-carriere.com

ANNEXE 1

PROGRAMME DE FORMATION

PROGRAMME DE FORMATION : « BILAN DE COMPETENCES » (R6313-4 R6313-8)

1. Objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au bénéficiaire d'identifier un projet professionnel lui permettant d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, de trouver le meilleur ajustement entre son profil personnel, professionnel et la réalité du contexte professionnel et contexte socio-économique. Il vise également à développer ses aptitudes à s'orienter à piloter sa carrière de façon autonome.

2. Compétences visées

A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire sera capable de :

- Donner un sens à son histoire professionnelle
- Trouver ses sources de motivation
- Connaître ses atouts, améliorer ses points de vigilance
- Construire un parcours de formation et d'évolution
- Se positionner dans ou hors de l'entreprise
- S'adapter au changement, l'anticiper et être l'auteur(e) de sa propre trajectoire

3. Public concerné

Salarié, travailleur indépendant, demandeur d'emploi quels que soient son niveau de qualification, son secteur professionnel et son âge, qui s'interroge sur son parcours professionnel.

4. Moyens pédagogiques, méthodes et techniques d'encadrement

La personne qui entreprend la démarche bilan de compétences doit être volontaire pour le faire. Elle va amorcer sa réflexion par un travail personnel, en fonction des objectifs fixés d'un commun accord avec le consultant. Le résultat de ce travail sera partagé avec le consultant lors d'entretiens individuels de face à face. La réflexion ira ainsi plus en profondeur et permettra l'émergence des différents éléments qui vont être pris en compte pour la construction du nouveau projet

Pour mesurer les caractéristiques personnelles, le système de valeurs de la personne bénéficiaire, nous utilisons les tests SOSIE, PROFIL PRO2, BFQ-2

Nous utilisons aussi le test IVST, test qui facilite la connaissance de soi au travail et le test VOCATION outil d'évaluation des intérêts professionnels conçu pour analyser les préférences professionnelles des individus.

Un entretien post bilan permettra de faire le point sur l'avancement du projet, les difficultés éventuellement rencontrées dans sa mise en œuvre.

5. Le contenu et le déroulement

Le déroulement du bilan de compétences suit les trois phases réglementaires inscrites au Code du travail (R6313-4 R6313-8). Il se déroule sur une période de 12 semaines environ, à raison d'un entretien hebdomadaire.

Phase 1 : préliminaire

Approfondissement du 1er contact
Recueil et formalisation des attentes
Présentation de la démarche et des outils
Accord

Phase 2 : investigation

Compétences : Relecture du parcours ; Analyse de l'expérience professionnelle et personnelle

Identification des compétences

Motivations : Identification des intérêts professionnels ; Passation du test d'orientation ; Restitution du test et exploitation des résultats

Personnalité : Auto-évaluation des caractéristiques personnelles ; Passation du test de personnalité ; Restitution du test et exploitation des résultats

Recherche d'informations : 1ère approche de pistes professionnelles, analyse de fiches métiers, d'annonces, travail sur la représentation des métiers, enquête auprès de professionnels et analyse des retours, recherche d'informations sur les formations, exploitation des informations recueillies

Phase 3 : projet(s)

Structuration du/des projets, Finalisation du/des projets, Mise en lien avec la réflexion menée,

Comparaison entre les projets, (s'il y en a plusieurs), Elaboration du plan d'action.

Phase 4 : conclusion

Validation du projet, remise du document de synthèse dans lequel est présenté :

- Les circonstances du bilan
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard du projet
- Les compétences ou connaissances éventuelles à acquérir pour la mise en place du projet
- Le plan d'action comportant les différentes étapes prévues dans sa réalisation
- Cette synthèse est soumise à l'approbation du bénéficiaire et constitue avant tout une véritable feuille de route.

Réalisation d'une évaluation à chaud

Planification du « suivi post-bilan » (à 6 mois)

Phase 5 : suivi

Rendez-vous post bilan.

7. Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et ses résultats

À l'issue du bilan de compétences, une synthèse est remise au bénéficiaire. Les résultats du bilan de compétences lui appartiennent. Il est le destinataire exclusif du document de synthèse.

Le contenu des entretiens est strictement confidentiel et le consultant est tenu au secret professionnel. L'ensemble des éléments ayant servi au bilan sera détruit à l'issue du bilan (R6313-7 Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art.2.). 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 ; aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Au cours du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit une attestation de présence.

À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation.

Un entretien post bilan est prévu. Si le bénéficiaire n'a pas contacté le consultant dans les 6 mois après la fin de son bilan, le consultant reprend contact avec ce dernier pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien (physique ou téléphonique).

Les entretiens se dérouleront dans les locaux situés :
42 rue Daguerre – 68200 MULHOUSE

8. Personnes en situation de handicap

La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée (orientation vers des prestataires équipés (Centre de Réadaptation de Mulhouse, prestation effectuée au domicile du bénéficiaire, location d'un bureau adapté à la maison du Technopole à Mulhouse). En dernier recours, avec l'acceptation du bénéficiaire, la formation pourra être réalisée entièrement à distance.

9. Financement

- **Compte personnel de formation**

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation (CPF).
<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Le bilan de compétences peut être financé par un OPCA (ANFH, AFDAS..) ou de manière individuelle.

- **Le plan de développement des compétences**

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de l'employeur (entreprise, association, collectivités). L'employeur finance intégralité de la prestation.

- **Pôle emploi**

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle emploi.

- **Le financement personnel**

- **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.

10. Tarif

1 700 € (nets de TVA. Art 293.B du CGI)

11. Règlement de fonctionnement

- **Règles de fonctionnement :**

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche.

Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

Il s'engage à s'investir personnellement dans la démarche et y consacrer du temps, y compris en dehors des séances.

Il s'engage pour l'ensemble de la démarche et respectera les rendez-vous fixés d'un commun accord. En cas d'empêchement, Il préviendra 24 heures à l'avance.

Fabienne BAGGIO (Prestataire) est tenue d'informer le bénéficiaire des moyens dont elle dispose pour la réalisation de la prestation de bilan de compétences.

Elle s'autorise en conscience à exercer cette fonction à partir de sa formation et de son expérience.

Elle est une professionnelle de l'orientation et de l'accompagnement de l'homme au travail, du développement de la performance mentale. Ces compétences permettent d'avoir une vision globale.

11. Niveau de satisfaction du bilan de compétences

RESULTAT DES ENQUETES DE SATISFACTION

Bilans de compétences réalisés entre le 01/01/2018 et le 10/10/2020.

Les résultats indiqués ici ont été rapportés par les 72 bénéficiaires ayant terminé leur bilan.

	Bénéficiaires très satisfaits	Bénéficiaires satisfaits	Bénéficiaires insatisfaits	Bénéficiaires très insatisfaits
Vous estimez avoir progressé sur votre connaissance de vous-même et de vos compétences de manière	82%	18%	0%	0%
Vous estimez être plus au clair sur vos motivations de manière...	73%	27%	0%	0%
Le contenu de la démarche vous a paru...	100%	0%	0%	0%
Vos attentes et vos besoins ont été pris en compte de façon...	100%	0%	0%	0%
La méthode de travail et les outils utilisés vous ont paru...	91%	9%	0%	0%
Vous avez progressé sur votre projet et le plan d'action de façon	91%	9%	0%	0%
Les conditions d'accueil et d'organisation des rendez-vous vous paraissent.	100%	0%	0%	0%
A l'issue de ce bilan de compétences votre satisfaction globale se situe à ...	100%	0%	0%	0%
A combien vous évaluez l'accompagnement dont vous avez bénéficié durant cette formation ?	100%	0%	0%	0%

A la question, me recommanderiez-vous ?

- Oui à % des bénéficiaires
- Non à % des bénéficiaires

12. Enquêtes-métiers : nombre et nature

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

Nature des enquêtes métier : responsable achats, assistante de gestion, naturopathe, coach, décoratrice d'intérieur, développeur web, contrôleur de gestion, sophrologue, responsable logistique, secrétaire médicale, responsable de projets informatiques, dermatologue.

13. Type de projet choisi à l'issue du bilan de compétences

À l'issue du bilan de compétences :

Reconversion professionnelle : rupture conventionnelle	11 %
Disponibilité dans la FPT, FPH pour reconversion	5 %
Formation	29 %
Evolution en interne	19 %
Même poste avec proposition de nouvelles missions à la direction	22 %
Même poste avec autre regard	7 %
Création ou reprise d'entreprise	4 %
Implication dans le domaine associatif	3 %

14. Témoignages

Voir site : www.optimo-carriere.com