2026

PLAQUETTE DE PRÉSENTATION

www.ab-competences.fr

06 13 83 48 99

mlb@ab-competences.fr

SAS AB COMPÉTENCES

TABLE DES MATIÈRES

I. L'orientation professionnelle 3

A) Que vous apporte le bilan de compétences AB Compétences ? 3

B) Pourquoi faire un bilan de compétences ? 4

II. L'orientation scolaire 5

A) C'est un enjeu majeur pour chaque jeune 5

B) Ce que AB Compétences vous propose 5

III. Conduite d'un Bilan de Compétences 6

A) Objectifs 6

B) Contenu 6

Etape 1. Une phase préliminaire pour 6

Etape 2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire 6

Etape 3. Une phase de conclusions permettant par la voie d'entretiens personnalisés .. 6

C) Durée 6

D) Financement 7

Etape 1. Si le Bilan est à l'initiative du salarié 7

Etape 2. Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise 7

E) Les conditions d'accès au bilan de compétences 8

F) Délais d'accès au bilan de compétences 8

G) Inscription et tarifs 8

Etape 1. Inscription 8

Etape 2. Tarifs et financement du bilan de compétences 8

H) Méthodologie 9

Etape 1. Méthode pédagogique 9

Etape 2. Méthode d'accompagnement 9

Etape 3. Moyens pédagogiques 9

Etape 4. Suivi pédagogique 10

I) Modalités d'évaluation 10

Etape 1. L'évaluation en cours de formation 10

Etape 2. L'évaluation à chaud 11

Etape 3. L'évaluation à froid 11

IV. Situation de handicap 11

PRÉSENTATION

AB Compétences propose différentes formations pour l'orientation professionnelle et scolaire basées sur des bilans de compétences pour les adultes cherchant à améliorer leur avenir professionnel ou des bilans d'orientation scolaire pour les jeunes désireux de bien préparer le leur.

Quel que soit votre besoin il est aussi possible de créer à la carte une formation propre à satisfaire vos exigences.

L'ensemble de ces formations répond aux plus strictes exigences de qualité comme nous l'exposons dans ce document et à une charte de déontologie.

I. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'objectif du Bilan de compétences peut être multiple :

- l'envie d'une évolution professionnelle dans son cœur de métier,
- le besoin de changer et d'envisager une reconversion professionnelle,
- la nécessité d'être aidé pour retrouver du travail
- l'envie d'être mieux valorisé dans son travail en étant aidé pour construire son argumentaire.

Il permet :

- D'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations en vue d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion ;
- De définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ;
- D'utiliser ses talents et atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

A) Que vous apporte le bilan de compétences AB Compétences ?

- Vous avez **toutes les clés en main pour construire un nouveau parcours professionnel** que ce soit pour reprendre un poste salarié ou créer votre propre activité
- Vous accédez à une vraie méthode d'introspection personnelle où vous êtes **guidé pas à pas**
- Conscient de ce nouvel éclairage sur vos réelles motivations vous allez choisir en pleine conscience ce qui vous correspond vraiment, **ce qui va donner un sens à votre vie professionnelle**.
- Vous bénéficiez de **nombreux outils** souvent méconnus et toutes les ressources utiles pour faire votre propre enquête métier et vérifier que vous vous orientez dans la bonne direction.

- Vous découvrez les voies professionnelles qui s'appuient sur vos envies, vos compétences mais aussi le **potentiel du marché du travail**.
- Vous savez quelles sont **vos compétences majoritaires** et comment les utiliser pour vous donner toutes les chances de réussir
- Vous avez la méthode et **les arguments** pour savoir comment parler de votre nouveau métier sur votre CV, vos lettres de motivation et lors d'entretiens d'embauche.

B) Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Les métiers évoluent régulièrement et rapidement, vos attentes professionnelles aussi.

Pour changer d'activité professionnelle, aller de l'avant dans votre entreprise, retrouver un emploi ou simplement faire le point sur votre situation actuelle, le bilan de compétences est une étape utile et indispensable.

Le Bilan de compétences est un accompagnement individuel et personnalisé permettant d'identifier vos connaissances, votre savoir-être et votre savoir-faire.

Il pourra vous aider dans de multiples situations :

- Donner un nouvel élan à votre carrière ;
- Préparer une évolution professionnelle ;
- Changer de secteur d'activité ou d'environnement professionnel ;
- Repenser son positionnement professionnel ;
- Développer ou restaurer sa confiance en ses capacités ;
- Se remotiver professionnellement ;
- Réfléchir à votre passé professionnel pour mieux se projeter dans la construction d'un nouveau parcours professionnel ;
- Vous aider lors d'une décision importante concernant votre carrière.

II. L'ORIENTATION SCOLAIRE

A) C'est un enjeu majeur pour chaque jeune

L'orientation scolaire est primordiale car elle conditionne l'entrée dans la vie adulte en évitant de faire fausse route et en donnant les clefs pour réussir ses études et atteindre ses objectifs.

Mais elle peut être plus que cela en étant aussi un préalable au bonheur…

Qu'y a-t-il de plus important que la joie de vivre et quand on sait que le travail va nous prendre l'essentiel de notre temps, n'est il pas essentiel de bien le choisir pour s'assurer d'être heureux dans sa vie professionnelle ?

Faire les bons choix durant son parcours scolaire est encore la meilleure façon de bien préparer son avenir professionnel.

B) Ce que AB Compétences vous propose

Nous avons construit un ensemble de processus permettant à tous les jeunes de pouvoir bien préparer leur projet d'orientation scolaire.

Ce projet d'orientation scolaire permet de :

- Bien se connaître pour bien décider. Avoir une réelle prise de conscience de ses aptitudes, qualités, talents, de ses goûts et motivations pour bien choisir son futur environnement de travail ;
- Effectuer un travail de recherche, d'investigation pour trouver le ou les métiers susceptibles de nous convenir ;
- Déterminer le cursus scolaire le plus adapté à votre personnalité pour accéder à ce secteur professionnel.

Plusieurs formules sont proposées :

- Un Pack BOSS version complète

Ce Pack BOSS s'adresse en priorité aux parents pour leur permettre d'accompagner leur jeune dans son projet d'orientation scolaire.

C'est un travail d'équipe pour au final permettre au jeune de définir son avenir professionnel et découvrir les filières scolaires les plus adaptées à son projet.

- Un Pack BOSS version allégée

Ce Pack BOSS s'adresse directement au jeune concerné par son projet d'orientation scolaire.

III. CONDUITE D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

A) Objectifs

Il permet :

- De faire un point sur votre carrière afin de vous aider dans votre parcours professionnel
- d'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et vos motivations ;
- de vous aider à valoriser votre expérience et votre profil pour certains postes, quelques soient votre âge ou votre niveau d'études
- de définir un projet professionnel cohérent et, le cas échéant, valider un projet de formation ;
- d'utiliser vos atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

B) Contenu

Article R6313-4 du code du travail, Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1) Une phase préliminaire pour

- Définir et analyser la nature de vos besoins ;
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

2) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire

- Soit de construire son projet professionnel.
- Soit d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3) Une phase de conclusions permettant par la voie d'entretiens personnalisés

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- Établir un projet professionnel réaliste.
- 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.

La phase de conclusion se termine par la remise d'un document de synthèse comportant les conclusions détaillées du bilan de compétences.

C) Durée

Chaque Bilan de compétences est individualisé et adapté au cas par cas.

La durée est variable selon la formule choisie. Chaque formule suit un plan de formation

et comporte des entretiens, des questionnaires à choix multiples ou à développement limité et un document de synthèse résumant les différentes étapes de construction du projet professionnel.

Pour vous laissez le temps de mûrir votre projet les entretiens sont répartis sur plusieurs semaines. Cela est défini lors de l'entretien préliminaire selon vos propres besoins et vos objectifs.

D) Financement

AB Compétences vous accompagne de façon spécifique pour votre financement quel que soit votre statut :

- Salariées du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée.
- Demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- Salariées du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires…) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés (congé de 24h, etc.).

1) Si le Bilan est à l'initiative du salarié

S'il choisit de mobiliser ses droits formation, et de le faire en dehors du temps de travail, il n'est pas tenu d'informer son employeur de la démarche.

Dans le cas contraire, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation de ces droits formation.

Pour cela, il devra remplir certaines conditions en fonction de sa situation :

Pour un salarié en CDI : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans.

Pour un salarié en CDD : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

2) Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé.

Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée, et son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où les droits formation sont mobilisés !

E) Les conditions d'accès au bilan de compétences

- Si vous êtes intérimaire : 5 ans d'ancienneté sont demandés avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous restez dans la même branche en tant qu'intérimaire durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.
- Si vous êtes salarié du public : depuis 2007, le droit à la formation permet de prétendre à un bilan professionnel avec 10 ans de service. Cette démarche s'inscrit alors dans la perspective d'une évolution géographique ou professionnelle.
- Si vous êtes demandeur d'emploi : un bilan est accessible à partir de 3 ans d'expérience professionnelle. Il concerne les personnes de moins de 55 ans, au chômage depuis plus de 6 mois.
- Si vous avez plus de 45 ans : à cet âge, vous accédez automatiquement à votre demande. Une ancienneté de 20 ans déclenche aussi ce droit.

F) Délais d'accès au bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut débuter qu'après un délai de 11 jours ouvrés à partir de l'inscription sur le CPF.

G) Inscription et tarifs

1) Inscription

AB Compétences met tout en œuvre pour accueillir les stagiaires dans les meilleures conditions.

Pour me contacter :

- contact@ab-competences.fr
- Tel : 06 13 83 48 99
- Tel : 07 69 56 43 40
- Sur le site Mon Compte Formation en choisissant une formule et en allant sur mon compte formation via le lien mis à cet effet pour la valider.

Lors de notre échange préliminaire à la formation nous établissons le calendrier des rendez-vous aux heures et dates qui vous conviennent et formalisons votre besoin.

2) Tarifs et financement du bilan de compétences

Les coûts des formations indiqués sur le site sont nets, sans frais cachés et exonérés de TVA, article 261-4-4°-a du Code Général des Impôts.

Le **décret n°2024-394** du **29 avril 2024** relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation instaure une

participation financière forfaitaire de 103.20 €[1] pour tous les titulaires d'un CPF qui souhaitent mobiliser leurs droits pour financer une formation.

Les tarifs sont consultables sur le site :

- Bilan de compétences
- Pack BOSS

Le Bilan de compétences est finançable par votre **C**ompte **P**ersonnel de **F**ormation mais la prise en charge peut également être obtenue par votre employeur. Quelle que soit l'option choisie nous sommes à votre écoute pour vous aider dans votre choix de financement.

Dans le cas d'un financement par le bénéficiaire lui-même, le règlement sera effectué avant le début de la formation par différents moyens (Paypal, Carte bancaire, virement ou chèque après accord téléphonique).

H) Méthodologie

1) Méthode pédagogique

- Pédagogie active et personnalisée basée sur l'alternance de :
- Phases théoriques.
- Exercices pratiques de réflexions guidées
- Mise en situation par le biais de questionnaires

2) Méthode d'accompagnement

- Poser des questions suite aux phases théoriques.
- Proposer des exercices, des enquêtes métiers.
- Mettre en situation réelle
- Synthèse en fin d'accompagnement.

L'assistance post formation se caractérise par une assistance téléphonique gratuite sur simple appel du stagiaire dans les 6 mois après la fin du Bilan de Compétences et un appel de suivi de la part de AB Compétences à 6 mois.

3) Moyens pédagogiques

Les entretiens individualisés se font en présentiel ou à distance via *WhatsApp*, *Skype*, *Zoom*, « *Google meet* » ou tout autre plateforme de visioconférence.

Les supports remis aux stagiaires sont principalement constitués des éléments suivants:

- Un plan de formation servant de guide pour l'élaboration des différentes étapes de son projet professionnel ;
- Des questionnaires accessibles via un espace privé sur le site SMART-Orientation ;
- Un document « Bilan d'orientation professionnelle » résumant le profil professionnel, les centres d'intérêts, une liste de métiers en rapport avec les

[1] Depuis le 5 janvier 2026

centres d'intérêts et les principales compétences ;

- De nombreux liens personnalisés vers des fiches métiers et organismes de formation correspondant au profil ;
- Des liens vers des sites ressources liés à l'emploi et la formation ;
- Un document de synthèse résumant l'ensemble des entretiens, les résultats de la phase d'investigation et un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs du projet professionnel.

4) Suivi pédagogique

Le suivi pédagogique est matérialisé par la suite logique des entretiens entrecoupée par des séances de travaux personnels basées sur des documents de réflexion.

Au fil du déroulement de la formation le stagiaire est guidé pas à pas dans sa réflexion et acquiert les compétences nécessaires à la réalisation de son Bilan de Compétences.

Ce suivi s'inscrit dans le cadre du contrat de formation passé entre l'apprenant et l'organisme de formation. Il est matérialisé par une attention permanente du formateur vis-à-vis du stagiaire.

Les échanges entre formateur et stagiaire et la remise des documents de réflexion permettent à chaque étape du bilan de compétences de déterminer le stade d'avancement du stagiaire.

L'ensemble de cette information concourt à la réalisation du bilan de formation.

I) Modalités d'évaluation

Parmi les quatre niveaux d'évaluation généralement admis (réactions, apprentissages, comportements et résultats), AB Compétences s'attache, de par la spécificité des Bilans de Compétences dispensés, à évaluer le degré de satisfaction des bénéficiaires.

A l'issue d'un Bilan de Compétences, il est indispensable d'évaluer celui-ci pour savoir si l'accompagnement a permis d'atteindre les objectifs fixés, mais aussi pour améliorer les prochains plan de formation.

Il existe 3 types d'évaluation :

- L'évaluation en cours de Bilan de Compétences fonction de vos commentaires.
- L'évaluation à chaud se fait immédiatement après les entretiens et doit permettre d'obtenir un premier niveau d'appréciation sur le contenu pédagogique.
- L'évaluation à froid ou entretien de suivi est réalisée 6 mois après la formation.

1) L'évaluation en cours de formation

Elle sert à connaître le degré d'avancement de la réflexion sur la construction du projet professionnel du stagiaire tout au long de la formation en évaluant :

- Les modules théoriques

- Les modules pratiques

2) L'évaluation à chaud

Elle sert à connaître le degré de satisfaction du stagiaire sur les conditions d'organisation de la formation, son déroulement, son contenu… Il s'agit d'évaluer en particulier :

- Le programme élaboré en fonction de l'objectif.
- L'adéquation aux attentes.
- L'organisation et intérêt du contenu.
- La qualité de l'animation.
- Les supports utilisés.
- Les conditions de déroulements.
- Les réclamations éventuelles

3) L'évaluation à froid

Elle sert à mesurer l'utilisation du Bilan de Compétences dans l'environnement professionnel du bénéficiaire et à rendre plus objective l'appréciation portée sur la formation suivie. Il s'agit d'évaluer :

- L'impact concret du bilan de compétences sur son évolution professionnelle.
- La mise en pratique dans son environnement professionnel.
- L'utilisation des connaissances acquises.
- La progression individuelle.

IV. SITUATION DE HANDICAP

Si vous êtes en situation de handicap, il sera important de nous l'indiquer afin que nous puissions définir ensemble des meilleures modalités adaptées à votre situation.

De manière à garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées pour accéder à la formation, le centre de formation a pensé et pré-organisé l'accueil des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire :

- Les locaux de notre centre de formation permettent l'accueil des personnes handicapées.
- Les contenus des programmes prennent en compte l'accessibilité pédagogique des formations et sont adaptables.
- Je suis apte à gérer la compensation du handicap des personnes en formation, autant que nécessaire.
- Toutes autres situations seront prises en compte et adaptées au handicap.