

An abstract graphic design featuring a series of thin, grey, curved lines that create a sense of depth and movement. Two prominent, solid green shapes are integrated into the design: a rounded rectangular shape on the left and a larger, more complex shape on the right that resembles a stylized letter 'L' or a corner. The overall aesthetic is clean and modern.

## Bilan de compétences « Carrière »

Un bilan de compétences approfondi pour la mise en œuvre d'un projet réaliste

## Enjeux et objectifs (1/2) pour le bénéficiaire

Le bilan de carrière est un bilan de compétences approfondi qui a pour objet de permettre à toute personne en activité de :

- Donner une nouvelle impulsion à sa carrière, après plus de 10 ans de parcours professionnel
- Repérer ses points forts, ses zones de progrès, ses stratégies de réussite, et déployer son potentiel inexploité
- Identifier de nouvelles perspectives alignées avec ses centres d'intérêts et motivation et les opportunités de son environnement professionnel
- Construire, mettre en œuvre son plan d'action et savoir mobiliser les moyens à sa disposition
- Apprendre à valoriser son parcours, ses compétences acquises et maîtriser sa communication sur soi et son projet

*Le bilan de carrière va permettre à chaque personne d'analyser son expérience et son parcours, afin d'utiliser au mieux ses ressources et motivations. Il s'agit de définir et d'organiser ses priorités dans une perspective positive d'évolution professionnelle et d'être accompagné dans cette transition par un professionnel. Cette démarche de changement vise à une (re)définition stratégique de perspectives professionnelles de manière éclairée et en intégrant les particularités de l'environnement qui se présente à la personne.*

## Enjeux et objectifs (2/2)

### pour l'entreprise

Le bilan prospectifs de carrière s'adresse à toute personne ou toute entreprise qui souhaitent offrir à son salarié une démarche engagée dans sa réflexion d'évolution professionnelle, de changement d'orientation, d'anticipation de mutations, d'adaptation de son profil au marché de l'emploi.

Le bilan de carrière est donc particulièrement adapté à des attentes telles :

Faire un point d'étape sur sa vie professionnelle notamment lors de la mi-carrière

- Explorer un nouveau projet professionnel (changement de poste, reconversion, création d'entreprise) et étudier sa faisabilité et sa mise en œuvre réaliste
  - Anticiper des réorganisations annoncées pour identifier les possibilités de repositionnement réussi
  - Préparer une prochaine mobilité professionnelle
  - Se remotiver, reprendre confiance en soi et retrouver sa place dans une organisation
  - Evaluer sa propre valeur et son niveau d'employabilité sur un marché de l'emploi (interne ou externe)
  - Réaliser un bilan de fin de carrière pour identifier les modalités les plus adaptées à la séniorité
- *Délai d'accès : Le délai maximum entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation est d'environ 15 jours.*

*ACCESSIBILITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP: Nos bilans de compétences sont ouverts à tous. Cependant en cas de doute, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre référente handicap, Ana Borges, [ana.borges@oasys.fr](mailto:ana.borges@oasys.fr), pour que nous puissions en discuter et au besoin adapter notre pédagogie et nos activités en fonction des situations de handicap qui pourraient se présenter.*

*Dans le cas où nous ne serions pas en mesure de vous accueillir, nous sommes en relation avec des experts (comme l'Agefiph) vers lesquels nous pourrions vous orienter.*

## Atouts du bilan de carrière

Le bilan correspond à tous les caractéristiques du bilan de compétences ce qui permet son financement. Cependant, il est **fortement enrichi** pour permettre à la personne et à l'entreprise d'utiliser le processus comme un vecteur fort d'employabilité, autour des services suivants :

- La combinaison d'entretiens individuels et workshops collectifs
- Le soutien d'un consultant référent spécialiste du conseil en évolution professionnel et d'une équipe d'experts de l'emploi organisée Practice métier
- Une souplesse des modalités du processus qui permet à la personne en poste de se sentir confortable dans son organisation
- Une intégration à la communauté des candidats et alumni Oasys qui permet de participer à tous les événements autour des sujets de carrière (conférences, webinars, ...)
- Un centre documentaire et une logistique appropriée à un travail autonome en inter-session
- Des modalités et entretiens tripartites qui permet à la personne et à l'entreprise de partager en commun les attentes et objectifs de chacune des parties

## Méthodologie : processus

### Phase de découverte

Cette phase est une prise de conscience du salarié engagé dans la démarche avec son parcours professionnel. Elle aboutit à une analyse des faits marquants et à la détermination du « fil rouge » de carrière et de choix de vie.

### Bilan professionnel

Celui-ci est basé sur une analyse des acquis professionnels, il s'appuie sur les éléments suivants :

- **Analyse des différentes périodes professionnelles**
- **Analyse des réalisations significatives**
- **Extraction des compétences techniques et comportementales** : celles acquises ou développées lors de ces réalisations
- **Choix des grands domaines de compétences** : Celles-ci feront partie du cahier des charges du futur projet professionnel

### Bilan personnel

Le salarié apprend à mieux se connaître au travers de quatre démarches complémentaires :

- **L'autoportrait** : découvertes des centres d'intérêts professionnels, valeurs essentielles qu'il souhaite trouver dans son environnement professionnel.
- **Le 360° retour d'image** : outil de développement diagnostic pour faire le point sur les compétences attendues et perçues par son environnement professionnel
- **L'analyse de 5 succès et 3 échecs** : Cette analyse permet de comprendre les schémas de réussite et d'échecs du candidat.
- **Le Profil de personnalité** : Analyse de ses préférences naturelles et modes de fonctionnement avec les outils psychométriques MBTI ou GOLDEN

### Projet(s) professionnel(s)

A partir des éléments du bilan personnel et professionnel le salarié définit un ou plusieurs projets cohérents et réalistes sous une forme détaillée (fonction, responsabilité, environnement, ...) Une analyse des écarts et des besoins de perfectionnement est réalisée et un plan d'actions élaboré pour la mise en œuvre du projet.

### Coaching de communication de son projet

Participation aux ateliers collectifs Oasys (9 heures) sur les thématiques suivantes:

- communiquer sa présentation personnelle
- communiquer sur son projet professionnel
- la démarche réseau

## Coaching de communication du projet : Workshops Oasys

L'approche individualisée d'accompagnement d'OASYS Consultants est renforcée par des ateliers de groupe, les Workshops Oasys.

**Animés par des spécialistes d'OASYS Consultants, ces ateliers thématiques permettent de :**

- apprendre les meilleures techniques de gestion de carrière
- maîtriser et optimiser son identité numérique sur les réseaux sociaux professionnels
- comprendre et développer sa démarche de réseau relationnel
- communiquer efficacement vers les différentes cibles
- se confronter et échanger avec d'autres candidats suivis dans le même type de situation
- se redonner des repères et garder du lien.

### **PRESENTATION PERSONNELLE**

*Quelles sont les méthodes et techniques les plus efficaces pour me présenter ?*

### **PRESENTER SON PROJET PROFESSIONNEL**

*Valider ma cohérence parcours / compétences / projet*

### **DEVELOPPER ET ENTRETENIR SON RESEAU**

*Comprendre les règles et les bonnes pratiques pour développer mon réseau*



## Entretiens tripartites

Les entretiens tripartites sont un véritable moteur de co-construction. Ils renforcent la collaboration des acteurs dans le processus de mobilité et de ce fait participent à la réussite du projet pour le salarié comme pour l'entreprise.

Ils sont sur demande :

Les entretiens tripartites sont recommandés et basés sur le volontariat des parties prenantes que sont le salarié et l'entreprise (DRH et/ou Manager).

Leurs objectifs sont les suivants :

- **L'entretien de démarrage** : il permet de poser les objectifs du bilan, de valider le processus d'accompagnement, d'aborder le champ des possibles, le contexte et la culture de mobilité de l'entreprise, pour optimiser la projection sur des pistes réalistes. L'entreprise s'engage ainsi à donner les moyens au salarié de disposer du temps qui lui est nécessaire dans la réalisation du bilan. Le salarié a la possibilité d'entendre les perspectives de l'entreprise concernant les compétences et postes disponibles.
- **L'entretien de restitution** : Il permet au bénéficiaire de présenter les conclusions du bilan, de communiquer avec impact sur ses atouts et sur son projet d'évolution de manière étayée, appuyé par son consultant. L'entreprise prend connaissance du projet et des besoins à la mise en œuvre.

## Méthodologie : Outils dédiés spécifiques

Oasys Consultants utilise et met à disposition de la personne engagée dans une démarche de bilan les outils suivants :

- **Un guide d'accompagnement** progressif suivant le niveau d'avancement, outil de réflexion du bénéficiaire et enrichi d'apports
- **Un inventaire psychométrique** de personnalité, MBTI/GOLDEN
- **Un 360° retour d'image** (cadre sans encadrement, manager opérationnel, Dirigeant)
- **Un questionnaire de valeurs professionnelles** et préférences naturelles type MBTI
- **Un questionnaire de profil**, intérêts au travail et motivationnels, RIASEC
- Un transfert de méthodologie du **marketing de soi et de communication** ( présentation professionnelle de soi et de son projet)

Ces outils sont conduits et proposés par le Consultant spécialiste, sachant que le bilan est adapté à chaque bénéficiaire et qu'il existe une alternative à tous les outils proposés pour répondre à des besoins et attentes spécifiques.



## Méthodologie : la plateforme ressource OASYS@CTIVE

Un accès à la plateforme **Oasys@ctive** est réservé à chaque bénéficiaire du bilan de compétences mené par Oasys Consultants. Cette plateforme permet de mener ses recherches de manière autonome pour l'ensemble des sujets de compétences professionnelles, emplois, marché du travail, professionnalisation et formation, benchmark de salaire, ...

- Conseils en ligne : multimédia, vidéo, articles, ...
- Méthodologie et documentation en ligne
- Bases de données / fichiers
- Espace collaboratif : Chat en ligne et réseau avec l'ensemble des bénéficiaires accompagnés par Oasys
- Job Feed intégré : matching compétences / marché de l'emploi, études d'employabilité en temps réels, offres d'emploi, ....

La plateforme peut ainsi répondre aux interrogations et investigations du bilan de compétences telles :

- Est-ce que mes compétences sont recherchées sur le marché de l'emploi ?
- Quelles compétences aurais-je besoin demain pour préserver mon emploi voire évoluer ?
- Est-ce que ce métier est porteur d'avenir ?
- Suis-je fait pour la création ou reprise d'entreprise ?
- Qui peut me parler de son métier et témoigner de son expérience du métier que je cible ?
- Quels sont les salaires sur ce métier ou secteur d'activités ?

The image displays several screenshots of the OASYS@CTIVE platform interface. The top screenshot shows the 'Mon matching CV' section, where users can upload their CV and identify job offers based on keywords. Below this, there are three job listings for 'PARCOURS BREVETE - START', 'PARCOURS BREVETE - MAINTIEN', and 'PARCOURS BREVETE - ACTIVE'. The middle screenshot shows a 'Que sont les salaires sur le comportement de leur entreprise ?' section with a bar chart and a table of percentages. The bottom screenshot shows a '2/ Et vous quel est votre avis ?' section with a magnifying glass icon and a text area for user feedback.

## Experts et écosystème : les practices métiers d'Oasys (1/2)

**Parce que les meilleurs conseils sont ceux du spécialiste, Oasys Consultants a pris le parti de s'organiser par « practice métier ».**

Notre cabinet possède **une équipe de Consultants experts spécialistes de métiers et secteurs d'activité** et offre ainsi une capitalisation unique d'expériences, une connaissance fine des évolutions du métier (risques, facteurs de succès) et de ses perspectives d'avenir.

Notre conviction est de penser que l'on conseille mieux quand on connaît le métier du candidat accompagné, sa culture, son marché et sa dynamique.

Chacune des practices est dirigée par un Directeur de Practice qui anime le collectif des consultants de sa practice et la recherche et développement du cabinet autour d'études, d'enquêtes, de collections d'ouvrages mais aussi réseaux de décisionnaires, d'organismes de formation spécialisés, de professionnels et experts en poste pour faciliter les mises en relation dans le cadre d'enquête métier, ...

**Le consultant-référent peut mobiliser ses équipes à tout moment pour favoriser le processus de bilan de compétences du bénéficiaire.**

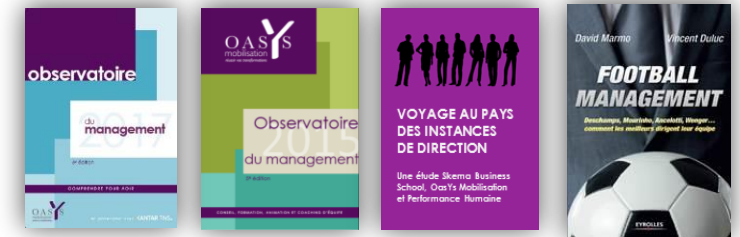
- Commercial et marketing
- Communication et digital
- Finance
- Juridique
- Technologie et IT
- Ressources Humaines
- Direction Générale
- Entrepreneuriat
- Métiers de l'Industrie
- Métiers de la banque
- Métiers du secteur public

# Experts et écosystème : les publications et études des pratiques métiers d'Oasys (2/2)



Des études et publications pour une vision très pragmatique des réalités de la mobilité professionnelle et des évolutions managériales.

Des supports exclusifs pour des animations ou des tables-rondes.



## Centre documentaire et logistique



### Des espaces de travail avec de grandes salles partagées

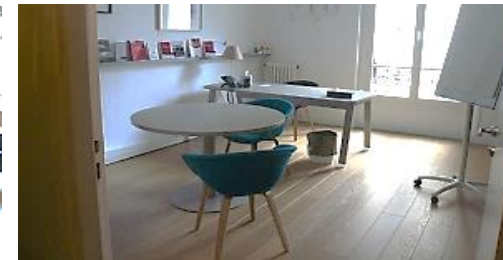
- Accès à la bibliothèque, ouvrages de référence, annuaires, répertoires, livres, consultables sur place
- Accès à la presse économique, professionnelle
- Accès aux ordinateurs, PC équipés du pack office, INTERNET.
- Les PC de chaque salle sont reliés à une imprimante
- Accès à un photocopieur

### Des espaces confidentiels pour téléphoner et travailler en toute quiétude

### Des espaces de détente

- Boissons chaudes
- Distributeur d'eau
- Presse quotidienne nationale

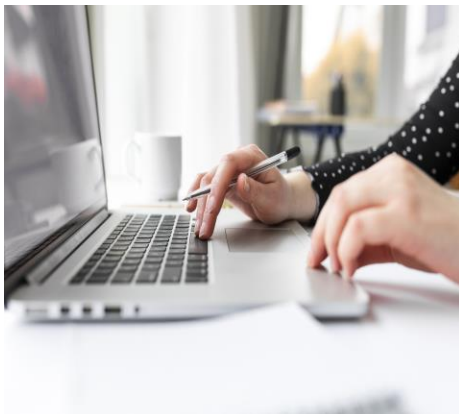
### Des espaces de rendez-vous individuel avec votre consultant et des salles de formation dédiées aux ateliers, workshops et aux événements (conférences, tables rondes, ...)



## Programme Bilan de carrière digital 100 % humain 100% digital

Pour ceux qui le souhaitent ou lors de situation exceptionnelle qui implique le confinement, le bilan de compétences d'Oasys Consultants peut être mené en distanciel avec le même niveau de résultats et de qualité.

Nos consultants sont formés et équipés pour pratiquer cette prestation à distance via des outils digitaux et la démarche se prête à ce mode opérationnel. La méthodologie et l'interaction en face-à-face avec le consultant sont totalement préservées car facteur de réussite du processus d'introspection et de pertinence du projet professionnel.



Une **logistique distancielle** adaptée

- Audio/Visioconférence
- Plateforme digitale
- Webinar



**Entretiens individuels**

**Ateliers collectifs / workshops**

**Conférences**

L'ensemble de ces outils sont intuitifs et compatibles avec tous les environnements informatiques.

Pour aider les bénéficiaires de ces bilans de compétences à distance dans la première prise en main, une **vidéo tutorielle** leur est envoyée au démarrage de la prestation avec un **numéro de téléphone d'assistance** à l'utilisation des outils digitaux.

## Calendrier de l'accompagnement

L'accompagnement se déroule sur environ sur **2 à 4 mois** et comprend un programme de **Bilan de 24 heures (phase d'investigation et de conclusion)** pour un total de **35 heures de prestation** composés comme suit :

- 1 entretien d'accueil sans engagement : étude de faisabilité du bilan, analyse des enjeux et des besoins, définition des objectifs, validation du choix du consultant par le bénéficiaire
- **18 heures** d'entretien en face-à-face avec le consultant soit 9 séances de 2 heures
- **9 heures** de workshops / formations collectives
- **6 heures** de travail personnel encadrées par le consultant et un transfert de méthodologie
- Remise d'une synthèse bilan comprenant les projets professionnels validés et leur plan d'action
- Entretiens tripartites de cadrage et de restitution (salarié, entreprise, consultant Oasys) de **1 heure chacun** (sur demande et avec accord du salarié)
- **2 heures** d'entretien de suivi réalisées 6 mois après la fin du bilan pour s'assurer de la bonne réalisation du projet et si nécessaire réajuster celui-ci.

## Honoraires

<b>Bilan prospectif de carrière</b>	Ingénieur & Cadres	Dirigeants
Honoraires forfaitaires HT	3.600 € HT	4.800 € HT
Honoraires forfaitaire TTC (pour financement CPF)	4.320 € TTC	5.760 € TTC



Oasys Consultant possède un numéro d'agrément d'organisme de formation, est certifié QUALIOPi, et partenaire de nombreux OPCO et Centre de Bilan de Compétences agréé.

Les bilans peuvent être financés par le CPF et/ou sur le plan de développement de compétences de l'entreprise et par les conventions simplifiées FNE en période de chômage technique.

Pour tout conseil et renseignement :

Nathalie LE SASSIER, Directrice de l'Activité Bilan de carrière

06 45 27 39 09

nathalie.le-sassier@oasys.fr

## Annexe

Présentation Groupe OASYS Consultants  
Déontologie du bilan de compétences



# PRESENTATION DU CABINET

Des marques expertes et reconnues dans leurs domaines



## OASYS Dirigeants

### Accompagnement de Dirigeants

- Outplacement Dirigeants
- Leadership et Executive coaching
- Entrepreneuriat



## OASYS Carrière

### Talent management et gestion des carrières

- Outplacement de cadres middle
- Coaching
- Bilan de carrière
- Evaluation/Assessment
- Talent Management



## ONEIDA

### Accompagnement des projets de transformation

- Accompagnement des projets socialement sensibles
- Stratégies sociales et organisations agiles
- Conduite des projets de transformation
- Solutions de reprise d'activité, reconversion de sites, loi Florange



## IAPR

### L'accompagnement des RPS et le soutien psychologique

- Diagnostic, prévention et accompagnement
- Mise en place de N° vert 24h/24
- Cellules de crise
- Formations RPS, QVT et Bien-être



## Centre de l'Intelligence Emotionnelle

### Formation et certification Intelligence Emotionnelle

- Dispositifs de développement du Leadership par l'IE
- Formation à l'IE
- Certification EQI (diagnostic et inventaire IE)



## OASYS Mobilité

### Accompagnement social des redéploiements

- Mobilités internes / externes
- Dispositifs de GEPP
- Soutien managérial et communication
- Plans de reclassements (PSE, PDV, RCC)
- Gestion des fins de carrière



## OASYS Mobilisation

### Conduite du changement et développement du management

- Conseil en stratégie et développement RH
- Pilotage de projets de transformation et conduite du changement
- Formation management et Leadership
- Coaching, animation de forums et dynamisation d'équipes



## PYKISS

### Agence de communication spécialisée

- Communication institutionnelle
- Anticipation et gestion de crise
- Relations presse
- Affaires publiques



## IFOD

### Ecole des métiers de l'accompagnement

- Formation certifiante Coach individuel et collectif
- Formation certifiante Compétence Coach RH et Managers®
- Formation au Co-développement
- Formation au métier de Consultant



## Le 30FAB

### Revitalisation des territoires et création d'emploi

- Compenser les conséquences des restructurations
- Mettre en œuvre de programmes RSE à impact socialement positif

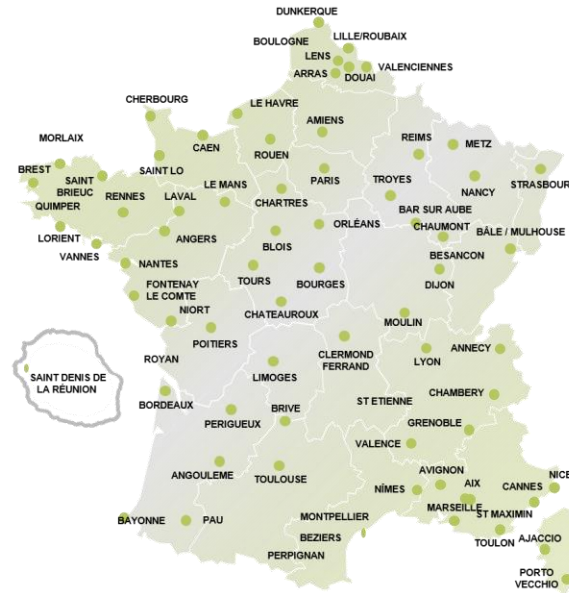
# PRESENTATION OASYS CONSULTANTS

## Un réseau national et international

Pour votre projet

Oasys Paris  
10 rue Cambacérès  
75008 Paris  
(Ligne 1 : Champs Elysées,  
Lignes 9 et 13 : Miromesnil  
Ligne L SNCF : Saint Lazare)

Réseau Transition & Territoires Oasys  
(Partenaire AMERYS)  
12 place saint Hubert  
59000 LILLE  
(15' en voiture de Lesquin)



Transition &  
Territoires

Réseau national d'accompagnement des mobilités

**Transition & Territoires®**  
**Réseau national de conseil en**  
**évolution professionnelle**

105 bureaux et 309 consultants  
en France



GLOBAL PARTNERS  
leading change for organizations & individuals

**OI Global Partners**  
**Réseau international**

28 pays, 225 bureaux  
1000 consultants

## Principes d'intervention du bilan de compétences

### Déontologie

Le bilan de carrière répond aux caractéristiques du bilan de compétences. Il est donc une prestation dont le contenu et le déroulement sont strictement confidentiels, conformément aux articles L. 900-4-1 du Code du Travail et L. 226-13 et 226-14 du Code pénal.

Nos prestations sont conduites dans le respect du RGPD dont le détail est présenté sur notre site internet, dans la rubrique politique de confidentialité.

Conformément à l'article R6313-7 du code du travail, les documents liés au bilan sont supprimés dès la conclusion du bilan sauf demande expresse par écrit du bénéficiaire. Dans ce cas, les documents seront conservés dans la limite d'un an maximum.

Conformément au respect de la charte de qualité requise par DATADOCK, nous évaluons le degré de satisfaction et les acquis de la prestation à la fin du bilan et menons un entretien 6 mois après la fin du bilan pour faire un point sur la réalisation du projet.

Oasys Consultants est signataire de la charte de déontologie SYNTEC Conseil en Evolution professionnelle.

### Engagements d'Oasys Consultants

- Etablir une relation de confiance et de transparence
- Adapter et personnaliser chaque bilan
- Associer exploration élargie et démarche réaliste
- Mobiliser l'ensemble des ressources humaines et matériels du cabinet au profit de la réussite du bilan
- Maximiser l'impulsion vers un nouvel élan professionnel