



DIMMO CONSEIL

TRAVAILLONS ET PROGRESSONS ENSEMBLE.

BILAN DE COMPÉTENCES 2023



CONFIDENTIALITÉ
& TRANSPARENCE



PRÉSENTIEL, À
DISTANCE OU MIXTE



PAS DE
PRÉ-REQUIS



ACCESSIBLE ET
ADAPTABLE

QUI SOMMES NOUS ?

7

Années d'expériences

4.9

Taux de satisfaction

+60

Clients et partenaires

15

Formations reconnues

2

Agences (France et Afrique)

Fondé en 2016 par Aliou BAH, Dimmo Conseil est un **cabinet RH et un organisme de formation** spécialisé dans le recrutement, le management, la formation et le bilan de compétences.

NOTRE VISION

L'ensemble de nos activités est tourné vers l'humain: nous accompagnons nos clients dans la gestion de leurs ressources humaines, nos candidats dans la construction de leurs projets professionnels et les dirigeants dans leurs stratégies d'entreprise et de management. Aujourd'hui, nous sommes fiers d'avoir su constituer une équipe aux compétences pluridisciplinaires partageant les mêmes valeurs et la même vision : **l'ambition de l'excellence**. Travaillons et progressons ensemble !

NOS VALEURS



RESPECT



RIGUEUR



RESPONSABILITÉ

NOS ENGAGEMENTS



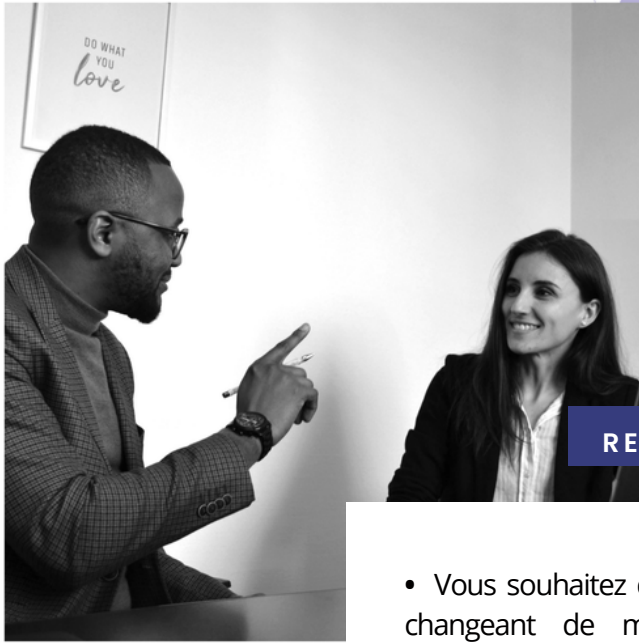
SATISFACTION



ENGAGEMENTS



CONFIANCE

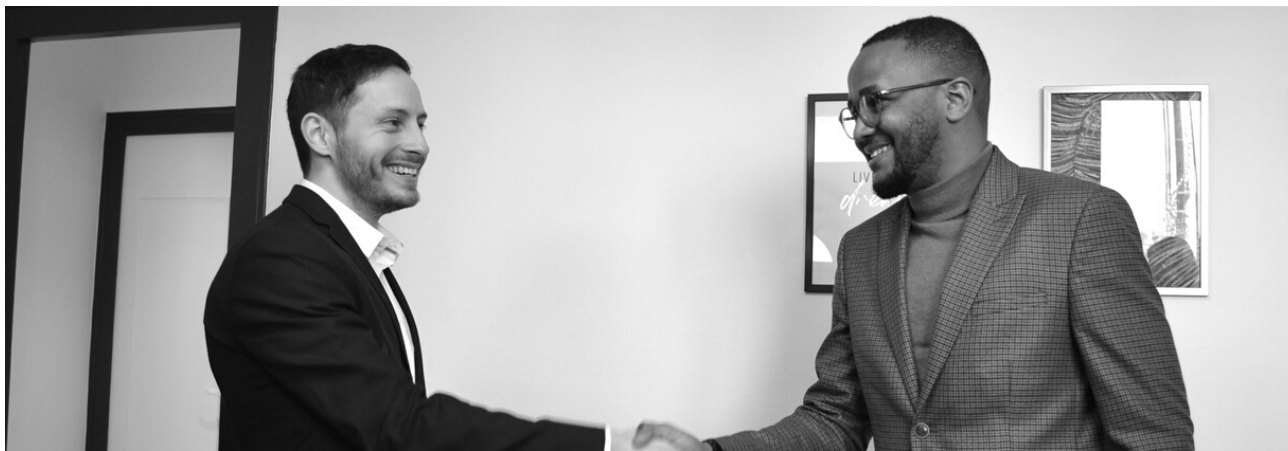


RENCONTREZ NOS CONSULTANTS

- Vous souhaitez donner un nouvel élan à votre carrière en changeant de métier ou en analysant vos capacités professionnelles pour vous ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution ?
- Nos consultants vous accompagnent tout au long d'un bilan de compétences pour vous aider à envisager un ou des nouveaux projets : reconversion, mobilité, création d'activité, évolution, recherche d'emploi...
- En choisissant le cabinet DIMMO CONSEIL, vous choisissez l'expertise d'une société spécialisée et reconnue. Notre équipe est composée de consultants spécialistes dans les domaines du recrutement, de l'entrepreneuriat, de la réorientation professionnelle et de la réalisation de bilans de compétences. Nous sommes à votre écoute et nous vous suivons de manière personnalisée, en vous fournissant des analyses de qualité, tout en garantissant la confidentialité de nos échanges. Par notre rigueur, vous êtes ainsi dans un cercle de confiance. Nous avons l'ambition de l'excellence quand il s'agit d'accompagner nos bénéficiaires.



NOTRE MÉTHODE



ENTRETIEN PRÉALABLE ET CONTRACTUALISATION

ENTRETIEN PRÉALABLE :

L'entretien préalable est gratuit pour tous.

Pour faire connaissance avec vous, nos accompagnateurs vous proposent d'échanger lors d'un entretien préalable gratuit afin de valider la cohérence d'un bilan de compétences avec votre situation. Cet entretien nous permet également de vous présenter en détail notre méthodologie pour vous permettre de vous engager en toute confiance avec l'un de nos conseillers.

CONTRACTUALISATION :

Vient ensuite le moment de l'inscription : nous vous élaborons un document contractuel en amont, que vous devrez valider, et faire valider à vos financeurs éventuels, avant de commencer. Ce document résumera les objectifs du bilan, le planning des séances prévues (nombre, durée, dates) et leur contenu, les moyens utilisés, les modalités financières mais également les engagements réciproques et le cadre éthique et déontologique du bilan.

PHASE DE LA DÉMARCHE

1. PHASE PRÉLIMINAIRE :

- Analyse de la demande du bénéficiaire et de son besoin.
- Définition du format le plus adapté à sa situation.
- Définition avec lui des modalités de déroulement de son bilan de compétences.

2. PHASE D'INVESTIGATION :

- Analyse des motivations et des intérêts professionnels et personnels.
- Identification de ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluation de ses connaissances générales.
- Soit construction de son projet professionnel et vérification de la pertinence.
- Soit élaboration d'une ou plusieurs alternatives.

3. PHASE DE CONCLUSION :

- Prise de connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation et appropriation.
- Recensement des conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels.
- Prévision des principales étapes du ou des projets professionnels évoqués, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire du bilan de compétences.

4. SYNTHÈSE DU BILAN :

- La phase de conclusion se termine par la présentation du document de synthèse prévu à l'article 11 au bénéficiaire, contenant également les plans d'actions à mettre en place. Le bénéficiaire le relit, suggère des modifications et valide le contenu s'il lui convient.

5. SUIVI DU BILAN :

- Un suivi individualisé est réalisé 6 mois après la fin du bilan (entretien en face à face ou en visioconférence).

NOTRE CHARTE ETHIQUE

PHASE DE LA DÉMARCHE

NEUTRALITÉ :

L'accompagnateur est un facilitateur et un miroir vis-à-vis du bénéficiaire. Il doit mettre en place tous les moyens dont il dispose pour atteindre les objectifs déterminés au préalable par les deux parties. Il permet au bénéficiaire de favoriser son autonomie et n'est en aucun cas dans le conseil, le jugement ou l'abus d'influence. Il ne « sait pas à la place de la personne ».

CONSENTEMENT :

L'accompagnateur prend en compte l'environnement du bénéficiaire, ses contraintes, son histoire, ses influences culturelles et sociales, son expérience et respecte le choix du bénéficiaire de ne parler uniquement que de ce qu'il souhaite.

RESPECT MUTUEL :

L'accompagnateur et le bénéficiaire se doivent un respect mutuel.

CONFIDENTIALITÉ :

La confidentialité des échanges est assurée tout au long de l'accompagnement, le bénéficiaire peut définir en amont des règles de confidentialité spécifiques qu'il souhaite voir appliquées.

Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'accompagnateur, sauf demande écrite du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Dans cette hypothèse, ils sont conservés au maximum pour une durée d'un an.

ÉCHANGE, PARTAGE ET TRANSPARENCE :

L'accompagnateur partagera, tout au long de la démarche, les résultats détaillés au bénéficiaire et rédigera à la fin de l'accompagnement un document de synthèse de ces résultats, qu'il restituera au bénéficiaire pour validation. Une évaluation pourra également avoir lieu si elle s'y prête. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne seront communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

DROIT DE REFUS :

Nos consultants se réservent le droit de refuser une mission pour des raisons éthiques, de procédure ou organisationnelles.

VEILLE ET PROFESSIONNALISME :

Nos accompagnateurs réalisent des veilles régulières pour se tenir à jour sur les évolutions légales du bilan de compétences, mais également pour faire évoluer leurs outils et moyens à utiliser dans cette démarche, afin de favoriser l'émergence du projet du bénéficiaire et la réalisation d'un plan d'actions concret et accessible.





CONDITIONS ET MODALITÉS



À PROPOS DE VOTRE EMPLOYEUR

Cette démarche se fait avec ou sans l'accord de votre employeur.



DÉROULEMENT DU BILAN

À distance, en présentiel ou en mixte... nous nous adaptons à vos besoins.



ACCESSIBILITÉ

Nous adaptons les locaux et les modalités du bilan aux personnes en situation de handicap.



INFORMATIONS PRÉ-REQUIS

Aucun pré-requis n'est demandé.



DÉLAI D'ACCÈS

Entre la demande de contact et le premier entretien il peut y avoir 1 mois de délai maximum.



NOTRE DÉMARCHE

Notre accompagnement, basé sur l'article R6313-4 du Code du Travail (créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2), comporte trois phases distinctes : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion. Il ne peut pas excéder 24 heures.

FINANCEMENT



TARIF

1776€, SOIT 74€ DE L'HEURE POUR UN BILAN DE 24H

DES AIDES AU FINANCEMENT SONT DISPONIBLES

1. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES :

- Les salariés peuvent solliciter leur employeur dans le cadre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

2. PÔLE EMPLOI ET REGIONS :

- Pôle Emploi et les régions peuvent participer au financement du bilan de compétences des demandeurs d'emploi.

3. FONDS DE FORMATION :

- Pour les indépendants, les Fonds de Formation des non-salariés peuvent être sollicités.

4. ANFH :

- Les agents de la fonction publique hospitalière doivent se rapprocher de l'ANFH, ceux des autres fonctions publiques de leur administration, qui peut le prendre en charge dans la limite de ses crédits disponible.

5. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :

- Pour tous, le Compte Personnel de Formation (CPF) peut être mobilisé.



DIMMO CONSEIL

TRAVAILLONS ET PROGRESSONS ENSEMBLE

**COMMENCEZ MAINTENANT ET
DEVENEZ MEILLEUR !**



organisme.formation@dimmo-conseil.com



05 24 72 24 35



www.dimmo-conseil.com