

LE BILAN DE COMPETENCES

1. NOTRE PRESTATION

Entreprendre un bilan, c'est accepter d'adopter un nouvel état d'esprit, de prendre conscience de ses vraies motivations, de faire le point, d'analyser la situation, pour trouver un sens nouveau à son évolution.

L'objectif est de déterminer les qualités et les compétences, les axes de progrès qui permettront, en les travaillant, de trouver un nouvel élan.

Pragmatique, souple, la méthode que nous proposons est modulable et adaptée aux besoins au fur et à mesure qu'ils se manifestent.

L'ensemble de la démarche prend en compte le point de vue et les objectifs du candidat au bilan.

Nous pouvons proposer un réajustement en fonction des contraintes ou des opportunités rencontrées, afin de permettre un aboutissement qualitatif rapide.

À l'issue du bilan un document final de synthèse est remis au salarié. Il en est le seul destinataire. Ce document ne pourra être communiqué à des tiers qu'avec son accord. Nous sommes quant à nous soumis à la confidentialité la plus stricte.

POUR QUI ?

Nos bilans de compétences s'adressent à des publics venant de tous les secteurs professionnels.

Notre expertise est celle du « terrain » pour avoir exercé au sein de milieux socio-économiques et professionnels diversifiés. Par conséquent notre pratique nous permet d'intervenir dans tous les domaines.

Nous appliquons la **même démarche bilan** à tout candidat quel que soit le dispositif dont il est bénéficiaire et sans distinction de qualité d'écoute et de prise en compte de sa problématique.

A QUEL MOMENT ?

- Chaque fois que l'intéressé salarié est à la recherche de ses compétences, de son identité professionnelle.
- Chaque fois que les projets professionnels exprimés par le demandeur d'emploi ont besoin d'être approfondis et évalués.
- Lorsque le candidat au bilan souhaite acquérir une connaissance objective de ses potentialités et une assistance pour les valoriser professionnellement.

2. NOTRE OBJECTIF

- Aider chaque candidat à définir et à concrétiser un projet d'évolution réaliste, adapté à ses motivations, ses compétences, ses aptitudes et aux évolutions actuelles du marché de l'emploi.
- Accompagner et faciliter la mise en place du projet jusqu'à ce que la greffe prenne dans sa nouvelle situation (en entreprise, en formation ou en création d'entreprise...).
- Aider chaque individu à être le propre acteur de son changement.

Le Bilan de compétence permet donc au candidat :

- d'évaluer ses ressources et de faire l'inventaire de ses acquis
- d'identifier ses motivations, ses priorités
- d'évaluer ses aptitudes intellectuelles, personnelles, relationnelles
- de déterminer en fonction de ses goûts et aspirations, les cibles professionnelles les plus réalistes
- de déterminer un choix de formations complémentaires, si besoin
- de s'approprier les techniques de recherche d'emploi ad hoc
- de s'appuyer sur une reprise de confiance en soi et une dynamique de changement.

3. NOTRE METHODOLOGIE

➤ **Le Bilan de compétences est toujours individuel**

Nous accompagnons le candidat de l'entretien préalable jusqu'à la concrétisation de son projet.

Ceci nous permet d'effectuer une prestation à la carte, adaptée à chacun : rythme de travail, choix des outils, prise en compte des particularités de sa situation.

➤ **La durée du bilan est en général de 16 à 18h par candidat**

Le programme prévoit une séance de 2 heures par semaine sur une amplitude de 2 à 3 mois, mais là aussi nous nous adaptons chaque fois que de besoin au rythme de la personne.

➤ **Notre équipe est composée de psychologues et de consultants en ressources humaines** ayant une solide expérience des publics de tous horizons professionnels et de secteurs d'activités diversifiés (expérience en entreprise et en relation avec les institutions de l'emploi).

4. LES ETAPES DU BILAN

➤ **LA PHASE PRELIMINAIRE**

Nous proposons un entretien préalable à tout candidat, avant la prestation. Cet entretien permet de faire connaissance, d'instaurer la confiance et de présenter notre méthode.

Nous recueillons les attentes du candidat, répondons à ses questions et définissons ensemble les objectifs communs et les modalités de notre collaboration.

Nous l'informons sur nos règles de déontologie et de confidentialité la plus stricte. Le planning d'intervention est programmé.

➤ **LA PHASE D'INVESTIGATION**

• ***Connaissance de soi et de son mode relationnel***

Notre première approche est celle de la personne. À travers des exercices d'exploration des goûts / centre d'intérêts / besoins / système de valeurs, le candidat exprime son ressenti du vécu professionnel et extra professionnel.

Cette étape permet d'analyser ce qui a été important au cours de sa carrière. Ce bilan personnel met à jour les motivations, les satisfactions, désagréments, les activités rêvées...

→ **Outils : entretiens, questionnaires d'intérêts personnels, tests...**

- **Évaluation des acquis professionnels (compétences et aptitudes)**

Mise en évidence des capacités à travers la description des étapes significatives de sa carrière, de ses réalisations majeures ; cette étape fait prendre conscience au candidat de ses atouts et potentialités, qu'il peut exploiter dans son futur emploi. Une synthèse des compétences acquises et de l'expérience professionnelle est réalisée avec le conseiller.

- **Outils : entretiens, questionnaires d'intérêts professionnels dirigés ou non selon le profil.**

- Les outils utilisés sont choisis en fonction des connaissances, niveau d'études, de culture, des motivations du candidat.

- **LA PHASE DE DIAGNOSTIC ET PLAN D' ACTIONS**

- **Restitution des tests et des exercices d'investigation**

- Nous communiquons au candidat les résultats des tests et des divers exercices effectués au cours de la phase d'investigation.

- Lors de l'entretien, nous évoquons ensemble les facteurs de personnalité, de comportement et les aspirations qui émergent de cette analyse. Le climat de confiance et le dialogue facilitent sa participation dans la prise en compte objective de ses possibles pour élaborer son projet professionnel. Le renvoi d'image positif et réaliste lui permet d'optimiser ses capacités personnelles, intellectuelles et professionnelles.

- **Elaboration d'un ou plusieurs projets professionnels pertinents, réalistes, en cohérence avec les aptitudes et les aspirations mises à jour.**

- Nous aidons le candidat à définir des cibles professionnelles à partir de ses motivations et priorités pour construire un projet réaliste en adéquation avec les tendances du marché de l'emploi.

- Nous le conseillons sur le choix et les dispositifs de formation dont il peut avoir besoin pour atteindre ses objectifs de retour à l'emploi ou de mutation professionnelle.

- Nous l'aidons à faire le marketing de son projet : préparation d'un argumentaire afin de vendre le projet

- **Actions de techniques de recherche d'emploi**

- Nous élaborons ensemble les CV, les lettres de motivation ainsi que la simulation à l'entretien d'embauche.

- Nous le pilotons dans ses démarches : stratégie de recherche d'emploi, mise en relation avec des professionnels, faisant jouer ainsi notre réseau...

- **Documentations mises à la disposition du candidat :**

- Les fiches métiers (ROME, ONISEP, CIDJ, APEC...)
- les supports des formations : DICO guide de la formation, catalogues AFPA, CNAM, GRETA, Organismes privés....
- la presse quotidienne et spécialisée, les annuaires
- **Large place laissée à l'interrogation sur Internet (sites emploi, réseaux...)**

- **Le compte-rendu de synthèse du bilan**

Les conclusions de toutes les étapes du bilan sont commentées dans un rapport de synthèse que nous soumettons à l'appréciation de l'intéressé. Il lui est ainsi possible d'en discuter le contenu au cours d'un entretien et de le valider.

5. LE SUIVI

Nous assurons un accompagnement personnalisé à la suite de ce bilan et le candidat peut chaque fois que de besoin faire appel à nos services. Nous pouvons ainsi faire le point sur son évolution et l'aider à résoudre le cas échéant, d'éventuelles difficultés. Nous garantissons ce suivi jusqu'à la concrétisation de son projet professionnel.

6. LE COUT DU BILAN

Le coût du bilan est fonction du dispositif dont bénéficie le demandeur

TEXTES DE LOI CONCERNANT L'APPLICATION DU BILAN DE COMPETENCES

→ (L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991) relative à la formation professionnelle et à l'emploi

• **Objet d'un bilan de compétences - Articles L.900-2, 900-4-1 et R.900-6 du Code du Travail**

• **Confidentialité des résultats - Article L.900-4.1 et Article R.900-6**

"La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des **articles 226-13 et 226-14 du Code pénal** [sur le secret professionnel] en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre."

→ **Décret n° 92-1075 d'application du 2 octobre 1992 relatif au bilan de compétences**

→ **Arrêté du 27 oct.. 1992** définissant les conventions types pour la réalisation d'un bilan de compétences

→ **Circulaire DFP n° 93/13 du 19 mars 1993** relative au bilan de compétences (non parue au Journal Officiel)

"Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an.

Articles 900-4-1 et R.900-6 du Code du Travail

→ **Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (cf chapitre relatif au n° de déclaration d'activité)**

"Un bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

a) Une phase préliminaire qui a pour objet :

de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
de définir et d'analyser la nature de ses besoins,
de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences,
ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c) Une phase de conclusion qui permet au bénéficiaire :

de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L.900-1.