

LE PROCESS ET LES OUTILS DU BILAN DE COMPETENCES

OBJECTIF D'UN BILAN COMPETENCES

Le bilan de compétences permet à toute personne dans son parcours professionnel d'effectuer un état des lieux qui couvre à la fois les dimensions personnelle et professionnelle. Elle amène à révéler les savoirs, savoir-être, savoir-faire et savoir-faire-faire. Ce travail préliminaire conduit le Bénéficiaire à envisager une évolution professionnelle en adéquation avec ses aptitudes et envies. Sur cette base le Bénéficiaire élabore un ou plusieurs projets professionnels de manière structurée.

FORMULE, DUREE et DELAI D'ACCES

Le bilan de compétences est proposé sous la forme d'un accompagnement comprenant un suivi de 14 heures, -10 séances espacées de deux semaines- en face à face entre le bénéficiaire et le consultant qui structure un travail personnel d'une dizaine d'heures à minima. Tests et exercices sont réalisés en dehors des séances et servent de base à encadrer la progression du bénéficiaire.

A partir de l'accord de financement du bilan de compétences, celui-ci peut démarrer sous un délai de deux à trois semaines et dure sur une période de 4 à 5 mois (environ 1 entretien d'une heure trente environ tous les deux semaines).

PHILOSOPHIE de l'ACCOMPAGNEMENT

L'engagement du bénéficiaire dans le processus est l'élément clé de la réussite du processus, durant lequel son engagement, sa responsabilisation et son autonomie vont être l'essence de sa mise en action de son évolution professionnelle.

Sur un mode « coaching », le consultant va accompagner le Bénéficiaire dans une première phase sur un travail de connaissance de soi de la dimension personnelle jusqu'à sa dimension professionnelle. S'en suit ensuite un travail d'élaboration d'un projet professionnel qui soit en phase avec les aspirations et les compétences intrinsèques et transposables du Bénéficiaire. Ce dernier élabore un plan d'actions et de recherche terrain. Après un ciblage du projet professionnel, le consultant accompagne le Bénéficiaire dans la création et rédaction des outils qui lui seront indispensables dans la recherche de sa nouvelle phase professionnelle.

CONNAISSANCE de SOI

Bien que les dimensions personnelle et professionnelle du Bénéficiaire ne soient pas forcément décorréées, ou peuvent même être intimement liées, le consultant l'amène à réfléchir sur ces deux volets.

PHASE « DIMENSION PERSONNELLE »

Nous sommes dans la première phase de compréhension et d'analyse des éléments à la fois personnels et professionnels du Bénéficiaire :

- Travail sur le contexte personnel
- Réflexions sur les valeurs personnelles
- Prise de conscience des messages contraignants, des croyances limitantes
- Regard sur l'estime et la confiance en soi
- Analyse des courbes de vie « PRO » et « PERSO »

PHASE « DIMENSION PROFESSIONNELLE »

Le dernier exercice « analyse des courbes de vie » introduit la dimension professionnelle du Bénéficiaire. Celle-ci sera analysé plus en profondeur avec les outils suivants :

- Analyse des réussites et des difficultés
- Compréhension des phases d'apprentissage et mobilisation des énergies de mise en action
- Test MPI : celui-ci permet de donner une orientation significative sur les aspirations du Bénéficiaire sans se focaliser sur un domaine d'activités particulier
- Test 360° : celui-ci grâce à la mise à contribution de tiers bienveillants permet de mettre en lumière son propre regard et celui d'autrui, d'analyser les potentielles divergences d'appréciation
- Définition de l'environnement de travail
- Compréhension de l'adéquation des motivations, des valeurs et de l'environnement de travail
- Analyse approfondie du parcours professionnel avec l'émergence du portefeuille de compétences, « savoir », « savoir-faire », « savoir-faire-faire » et « savoir-être »

MODALITES D'EVALUATION

Sur la base d'auto-évaluations contextualisées et sous la conduite de l'Intervenant, le Bénéficiaire détermine ses capacités, aptitudes et appétences.

BILAN DE COMPETENCES

RECHERCHE de METIERS

Sur la base de la synthèse élaboré par le Bénéficiaire de sa connaissance de soi commence un travail en entonnoir qui a pour finalité de déboucher sur un ou deux projets professionnels

PHASE « METIERS par CENTRES D'INTERET »

Sur la base des appétences déterminées précédemment, le Bénéficiaire va mener un travail de détermination de métiers par centres d'intérêt.

PHASE « METIERS par CENTRES ACTIVITES »

De manière croisée par rapport à la recherche précédente, le Bénéficiaire poursuit la définition de ses métiers de prédilection.

PHASE « METIERS d'AVENIR ou sous TENSION »

Afin coller au mieux avec la réalité à la fois conjoncturelle et contextuelle (environnement de vie, région dans lesquels le Bénéficiaire aspire à poursuivre sa vie) et de donner plus d'opportunités de réussite, sont abordés les métiers d'avenir et ceux en tension.

Le PROJET PROFESSIONNEL

Après cette exploration des métiers et en corrélation avec le travail de connaissance de soi, le Bénéficiaire est amené à élaborer un ou plusieurs projets professionnels, qui soient en cohérence d'une part avec les aspirations et les compétences du Bénéficiaire en déterminant si nécessaire les besoins en formation.

L'élaboration du projet professionnel passe ensuite nécessairement par une confrontation avec la réalité. Le Bénéficiaire est invité à enquêter auprès des acteurs « métier » et sectoriels, afin de valider la pertinence de son choix et de l'adéquation avec ses compétences. Il sera demandé un minimum de deux enquêtes terrain.

Ceci l'amène à sélectionner concrètement un projet principal et un projet alternatif qui présentent un taux de concrétisation « raisonnable ».

OUTILS de RECHERCHE d'EMPLOI

Le consultant accompagne ensuite le Bénéficiaire par la définition et la création de ses propres outils, afin d'être entièrement autonome dans sa démarche :

BILAN DE COMPETENCES

- Elaboration du CV
- Elaboration de la Lettre de Motivation
- Réseau ouvert, réseau fermé
- Ciblage d'entreprises
- Culture d'entreprises
- Site de recherche d'emploi
- Activation du réseau personnel
- Candidatures spontanées
- Préparation aux entretiens d'embauche

FINANCEMENT

Le bilan de compétences est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF). Nous consulter à cet effet.

CODE DE DEONTOLOGIE

Le bilan de compétences s'inscrit dans le cadre déontologique décrit dans le document « 0.2 APC Code de déontologie », qui précise les règles de respect de consentement et de confidentialité et est fourni sur demande ou accessible sur notre site web, conformément au Code du Travail.

Les 3 engagements qui caractérisent le bilan de compétences :

- du premier rendez-vous au dernier, une vraie dynamique de progression : méthode, outils, savoir-faire et posture
- les points de vigilance et les étapes clés
- la construction de la synthèse du bilan de compétences tout au long de l'accompagnement

CONTENU DETAILLE DU BILAN DE COMPETENCES

Phase Préliminaire

1 - Phase Préliminaire (1 heure)

Phase d'Exploration – Connaissance de Soi

2 - Phase d'Exploration - Connaissance de Soi (1 à 2 heures)

Dimension Personnelle / Personnalité et valeurs

3 - Phase d'Exploration - Connaissance de Soi (1 heure)

Dimension Professionnelle / Intérêts Professionnels

4 - Phase d'Exploration - Connaissance de Soi (1 heure)

Dimension Professionnelle / Valeurs, Motivations et représentation du travail

5 -Phase d'Exploration - Connaissance de Soi (1H30)

Dimension Professionnelle / Parcours de formation et parcours professionnel

6 -Phase d'Exploration - Connaissance de Soi (1 heure à 1 heure 30)

Dimension Professionnelle / Portefeuille de compétences et synthèse de la phase « connaissance de soi »

Phase d'Exploration – Projet professionnel

7 - Elaboration du projet professionnel (1 heure à 1 heure 30)

Emergences des pistes professionnelles, enquêtes métiers

8 - Elaboration du projet professionnel (1 heure à 1 heure 30)

Priorisation des projets et enquêtes terrain

9 -Phase d'Exploration - Elaboration du projet professionnel (1 heure à 1 heure 30)

Choix du/des Projets Professionnels et Plan d'actions

Conclusion

10 - Conclusion et synthèse (1 heure à 1 heure 30)

Suivi à froid

11- Appel de suivi à 6 mois

Cadre réglementaire (Articles 6313-4 à 6313-8 du Code du Travail)

Article R6313-4

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) 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.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

Article R6313-7

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

BILAN DE COMPETENCES

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.

Article R6313-8

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.