

Le bilan de compétences

LIVRET D'ACCUEIL

Extrait

Présentation du bilan de compétences

Vous avez aujourd'hui des préoccupations professionnelles :



De reconversion ?

- Vers où aller ?
- Comment y aller ?
- Avec quels moyens ?



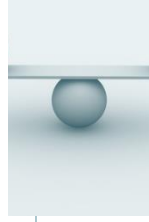
D'évolution et d'acquisition des connaissances ?

- Quelles compétences dois-je posséder ?
- Comment les acquérir ?
- Les faire reconnaître ?



De transaction ?

- Comment valoriser et « négocier » par rapport à ce que je suis, ce que je sais faire ?



De prise de recul, de « conciliation ou réconciliation » ?

- Comment faire face à une situation professionnelle, vécue pour moi comme une source de difficultés ?
- Comment trouver un équilibre satisfaisant entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle ?



Des préoccupations de création ou de reprise d'entreprise ?

- J'ai envie de devenir mon propre patron, mais suis-je bien fait pour ça ?
- Comment vais-je passer de l'envie à l'idée et/ou de l'idée au projet ?
- Comment conjuguer un emploi salarié et l'entrepreneuriat ?

Le bilan de compétences vous aide à :

- ♦ Définir ou préciser un projet professionnel réaliste et réalisable.
- ♦ Trouver une nouvelle orientation.
- ♦ Déterminer la faisabilité de votre projet.
- ♦ Vous positionner dans votre environnement professionnel et sur le marché de l'emploi.

Le bilan de compétences vous apporte un appui :

- ♦ Un appui informatif :
Vous vous appropriez et prenez en considération des informations nécessaires à la construction d'une stratégie d'évolution professionnelle. Vous évaluez votre expérience professionnelle et identifiez vos ressources personnelles et professionnelles, vos points d'appui.
- ♦ Un appui méthodologique :
Vous développez des compétences utiles pour conduire de façon la plus autonome possible votre vie professionnelle.
- ♦ Un appui stratégique :
Vous construisez et mettez en œuvre votre/vos projet(s) en prenant en compte vos critères de choix, de décision, vos priorités et l'environnement. Vous élaborez un plan d'action précis.
- ♦ Un appui d'intermédiation :
Le bilan de compétences vous facilite l'élaboration et la conduite de votre parcours. Il vous permet de mener un travail de réflexion en profondeur guidé par votre conseiller.
- ♦ Un appui de mise en relation :
Le bilan de compétences vous facilite les échanges entre pairs ou avec des professionnels d'un métier ou d'un secteur professionnel.

À chaque besoin son bilan de compétences

En fonction de vos préoccupations, CARRIÈRE ET SENS vous propose un bilan adapté à vos besoins.

♦ Un projet de reconversion

Si vous avez des préoccupations de reconversion, nous vous proposons de réaliser une investigation approfondie de recherche métiers en adéquation avec vos centres d'intérêts professionnels, personnels, vos valeurs et critères de motivation.



Des préoccupations de reconversion ?

- Vers où aller ?
- Comment y aller ?
- Avec quels moyens ?

Les outils utilisés sont l'approche des métiers et environnement professionnel par photo de l'Explorama, les questionnaires d'intérêts professionnels.

♦ Un désir d'évolution

Si vous avez des préoccupations d'acquisition de savoir-faire, des préoccupations de transaction, des préoccupations de prise de recul, nous vous proposons de réaliser une investigation approfondie sur vos compétences, l'évolution et l'argumentation de celles-ci dans votre projet professionnel.



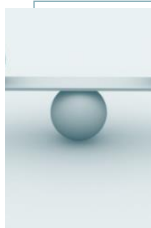
Des préoccupations d'évolution et d'acquisition de connaissances ?

- Quelles compétences dois-je posséder ?
- Comment les acquérir ?
- Les faire reconnaître ?



Des préoccupations de transaction ?

- Comment valoriser et « négocier » par rapport à ce que je suis, ce que je sais faire ?



Des préoccupations de prise de recul, de « conciliation ou réconciliation » ?

- Comment faire face à une situation professionnelle, vécue pour moi comme une source de difficultés ?
- Comment trouver un équilibre satisfaisant entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle ?

♦ Une idée de création d'activité

Si vous avez des préoccupations de création ou de reprise d'entreprise, nous vous proposons de réaliser une investigation approfondie de votre dynamique et vos compétences managériales.



Des préoccupations de création ou de reprise d'entreprise ?

- J'ai envie de devenir mon propre patron, mais suis-je bien fait pour ça ?
- Comment vais-je passer de l'envie à l'idée et/ou de l'idée au projet ?
- Comment conjuguer un emploi salarié et l'entrepreneuriat ?

Les étapes du bilan de compétences

Le bilan de compétences comprend des phases d'entretiens en face à face qui vous guident dans votre réflexion personnelle, vos recherches et la mise en œuvre de vos actions. Il comprend également des phases de travail personnel entre chaque entretien.

Un bilan de compétences se déroule sur une période de 3 à 4 mois

La phase préliminaire

Un entretien en face à face pour définir et ajuster vos attentes et besoins par rapport à notre première rencontre, personnaliser et cadrer votre bilan de compétences, confirmer votre engagement.

La phase d'investigation

Le coeur du bilan de compétences : en fonction de votre demande, nous déroulons la méthodologie afin de définir votre projet. Un travail personnel vous est demandé.

La phase de conclusion

Nous synthétisons vos appuis, vos freins et points de vigilance et mettons en place votre plan d'action d'après bilan afin que vous puissiez mettre en œuvre votre/vos projet(s).
Le conseiller élabore et vous remet la synthèse de votre bilan.

Le suivi

Un entretien en face à face ou téléphonique de suivi à 6 mois après la fin du bilan de compétences. Nous faisons le point sur l'avancée de votre projet, évaluons les freins éventuels et élaborons des solutions alternatives si besoin.

Le rythme des séances

Chaque séance d'entretien est séparée de la suivante par un délai d'une semaine à 15 jours pour vous laisser le temps de réaliser le travail proposé en intersession et permettre à votre réflexion de mûrir.

Chaque entretien en face à face se traduit par :

- un point sur l'état d'avancement de la réflexion, les idées, les obstacles rencontrés, les freins afin de les lever
- une analyse du travail réalisé en intersession
- un approfondissement de ce travail et/ou le démarrage d'un nouvel axe de travail
- un debriefing sur la séance afin de vérifier votre autonomie sur les actions à mener

Votre relation avec le consultant



Le consultant

Le consultant est un facilitateur. Il est soumis à la confidentialité des échanges, du contenu de la synthèse (circulaire 93/13 du 19 mars 1993) et au secret professionnel imposé par la loi (article 226-13 du code pénal).

Le consultant est formé à l'évaluation et au bilan de compétences. Il est supervisé et participe à des groupes d'échange de pratique afin de se tenir informé des techniques et évolutions.

Le consultant utilise des méthodes et techniques fiables utilisées pour réaliser des bilans de compétences.

Vous, le bénéficiaire

Vous réalisez un bilan de compétences sur la base du volontariat. Aucun bilan ne sera réalisé sans votre consentement. Dans ce cas, votre refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La relation entre vous et le consultant

Le consultant reste le même pendant toute la durée du bilan de compétences. Les informations qui vous sont demandées présentent un lien direct avec l'objet du bilan.

Vous êtes le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse rédigé à l'issue du bilan de compétences (Article L.900-4 du code du travail).

Le bilan de compétences une démarche réglementée pour vous assurer une prestation de qualité

Le bilan de compétences est une démarche règlementée par le Code du Travail.

Article L.6313-10 du Code du Travail

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. [...]

Article R.6322-35 du Code du Travail

Le bilan de compétences comprend, 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 personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ; de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.*
- c) Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, 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.*

Article R.6322-37 du Code du Travail

La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. [...]

Article R.6322-38 du Code du Travail

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes : les circonstances du bilan ; les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article L. 6322-44 du code du travail

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

La loi a été enrichie par plusieurs textes et notamment l'arrêté du 27 octobre 1992 définissant les conventions-types pour la réalisation d'un bilan de compétences, dans le cadre du congé de bilan de compétences, et rappelant les éléments-clés suivants :

« Il s'agit de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin de faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ; repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale ; mieux identifier ses savoirs, compétences et aptitudes ; déceler ses potentialités inexploitées ; recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ; gérer au mieux ses ressources personnelles ; organiser ses priorités professionnelles ; mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière. »

Ainsi que la circulaire du 19 mars 1993 portant sur l'usage et les conditions du bilan de compétences :

« A l'issue d'un bilan de compétences, un travailleur doit donc avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées, et donc se trouver en mesure de définir ou de confirmer son projet professionnel. »

(Martine Aubry, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)



CARRIÈRE ^{ET} SENS

contact@carriere-et-sens.fr
www.carriere-et-sens.fr