

Préambule

Information préalable à la mise en œuvre du Bilan de Compétences

- Le bilan de compétences est régi par les articles R6313-1 et R6313-4 du Code du travail
- A la suite du Bilan, nous vous remettons un document de synthèse
- A la fin du bilan nous détruirons les documents élaborés au cours du bilan, sauf autorisation écrite de votre part auquel cas nous les conserverons anonymes durant 1 an maximum.

Nous vous proposons un premier entretien, **il est gratuit et sans aucun engagement**, nous vous présenterons notre méthodologie, notre ancienneté, nos habilitations, sentez-vous libre de nous poser toutes les questions de votre choix. L'objectif étant d'informer sur la démarche du bilan et répondre à toutes les questions concernant d'une part la méthodologie et les outils employés mais également le cadre législatif et les dispositifs de prise en charge financière.

Révélation s'engage à traiter votre demande de bilan sous 48 heures. Pour toute demande de bilan hors temps de travail, vous pouvez vous inscrire directement sur l'application ou votre site CPF (Compte Personnel de Formation).

Pour tout bilan financé hors CPF et/ou sur le temps de travail un délai administratif significatif (30 à 60 jours) peut être parfois nécessaire.

Nos tarifs sont consultables en ligne sur l'application CPF.

Objectifs du Bilan

- Identifier les potentiels et repérer les compétences transférables du salarié.
- Faire le point sur ses motivations et intérêts professionnels
- Prendre conscience de ses freins pour mieux progresser.
- Définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation

Méthodologie et déroulement du bilan de compétences

Si le bilan de compétences comprend, conformément à la réglementation du code du travail, trois phases distinctes, il se déroule en grande partie dans le cadre d'entretiens individuels. Nous présenterons donc ci-dessous une proposition de segmentation en entretiens individuels avec pour chaque entretien, les objectifs, le travail de réflexion à mener par le bénéficiaire ainsi que les différents supports utilisés (tests et/ou supports réflexifs). **Nous insistons néanmoins sur le fait que cette segmentation sera systématiquement revue avec le bénéficiaire lors de l'analyse de la demande afin d'en vérifier sa pertinence.** Ainsi, en fonction des objectifs du bilan, de la problématique professionnelle du bénéficiaire et de son expérience, les volumes consacrés à chaque thématique seront adaptés afin que la chronologie et les thématiques abordées soient les plus pertinentes.

Analyse de la demande

C'est un entretien fondamental et complexe où le conseiller doit analyser et comprendre une problématique professionnelle et proposer une démarche pertinente. Cet entretien doit permettre au bénéficiaire de confirmer son engagement dans le bilan en toute connaissance de cause. Ce premier échange doit permettre

également au bénéficiaire de se sentir en confiance notamment en lui garantissant le secret des informations échangées. Le bénéficiaire doit percevoir clairement la démarche et le rôle qu'il va devoir jouer. Mais, c'est un entretien qui se veut également très opérationnel dans le sens où le conseiller et le bénéficiaire définissent ensemble les objectifs du bilan mais également des indicateurs concrets et factuels de réussite.

Objectifs :

- > Analyser la nature de la demande et les besoins
- > Définir les modalités pratiques du bilan et la périodicité des rencontres
- > Formaliser la problématique professionnelle et définir les objectifs et les outils utilisés
- > Définir et formaliser les indicateurs de réussite du bilan ainsi que les principes des conclusions de la prestation
- > Rappeler les garanties de confidentialité et de non-divulgateion des informations
- > S'assurer du volontariat de la démarche du bénéficiaire

Outils et supports réflexifs :

- > Remise et explication du Support de Réflexion Bilan de Compétences

Bien que nous privilégions l'espacement entre les entretiens, la périodicité des rencontres respectera le rythme de réflexion et les éventuelles contraintes temporelles du bénéficiaire avec l'objectif que le projet professionnel bénéficie d'une réelle maturation.

Analyse du parcours professionnel

Objectifs :

- > Analyser le parcours professionnel
- > Identifier des environnements de travail favorables au développement des compétences et des intérêts professionnels du bénéficiaire
- > Examiner la manière dont le bénéficiaire effectue ses choix professionnels
- > Identifier les éléments déclencheurs de la démarche de changement

Outils et supports réflexifs :

- > Support de Réflexion Bilan de Compétences

Le bénéficiaire mènera un travail de réflexion et de formalisation sur ses compétences. En fonction du parcours professionnel mais aussi des objectifs du bilan un travail de mise à plat des compétences sur des fonctions bien ciblées (ex : réussites significatives) dans le domaine professionnel et/ou extra professionnel est mené à partir des fiches d'activités du bilan.

Analyse des compétences professionnelles

En fonction des postes occupés et de l'expérience du bénéficiaire, plusieurs entretiens peuvent être consacrés aux objectifs ci-dessous.

Objectifs :

- > Analyser les compétences professionnelles et/ou extraprofessionnelles au travers de réalisations professionnelles significatives
- > Identifier des ressources et des potentiels non exploités
- > Repérer la transférabilité des compétences dans le cadre d'une mobilité interne et/ou externe
- > Rapprocher les compétences acquises avec des référentiels métiers et mesurer les écarts
- >

Outils et supports réflexifs :

- > Support de Réflexion Bilan de compétences
- > Tests métiers et aptitudes Central Test
- > Fiches Rome / Fiches APEC / Référentiels RNCP
- > Tous supports et référentiels de compétences en lien avec les fonctions occupées par le bénéficiaire

L'objectif est que le candidat prenne conscience, au travers des supports et de l'explicitation de situations professionnelles significatives, de ses compétences et des conditions de développement de ces dernières. Le rôle du conseiller étant ici d'explicitier, d'approfondir, de développer et de synthétiser la production du bénéficiaire dans une perspective où la compétence est définie comme la combinatoire de savoir, savoir-faire et savoir-être dans un contexte professionnel donné.

Restitution des tests et élaboration des hypothèses professionnelles

Plusieurs entretiens peuvent être consacrés aux objectifs ci-dessous.

Objectifs :

- > Identifier les traits de personnalité, les motivations, les intérêts professionnels et les aptitudes
- > Restituer les différents tests
- > Faire verbaliser le bénéficiaire sur les résultats afin qu'il prenne conscience de ses ressources personnelles notamment en s'appuyant sur des situations professionnelles et/ou personnelles afin de faciliter l'appropriation des résultats
- > Déterminer des hypothèses professionnelles cohérentes.

Outils et supports réflexifs :

- > Support de Réflexion - Bilan de Compétences
- > IRMR – déclinaison des tests de Holland
- > GOLDEN / MBTI
- > Central Test - Tests métiers et aptitudes, motivation, stress

A partir des éléments déjà identifiés (connaissances, compétences, critères de choix professionnels, résultats des tests), l'objectif est de permettre au bénéficiaire de faire émerger des pistes professionnelles concrètes qui prennent en compte l'ensemble des informations déjà recueillies au cours des précédents entretiens.

Recherche documentaire et préparation de la validation par enquête terrain

Objectifs :

- > Prendre connaissance d'un certain nombre de données relatives aux métiers ciblés afin d'en déterminer la faisabilité
- > Débuter la hiérarchisation des pistes professionnelles par le filtre documentaire
- > Expliciter le principe de l'enquête terrain

Outils et supports réflexifs :

- > Recherche documentaire
- > Fédérations nationales, Unions patronales, Syndicats
- > Regroupements professionnels, Associations...
- > Référentiels métiers (APEC, ROME...)...

Le travail de recherche documentaire guidé permettra au bénéficiaire de filtrer et donc de débiter la hiérarchisation de ses pistes professionnelles. Le principe de réalité et de prise en compte de l'environnement professionnel est ici retenu. La validation définitive du projet passant par la rencontre du bénéficiaire avec des professionnels du métier visé afin de confronter sa représentation du poste avec celle de professionnels exerçant ce même métier.

Nous inviterons également et guiderons le bénéficiaire dans sa recherche des indicateurs socio-économiques nécessaires à la validation du projet professionnel. De nombreuses sources seront exploitées : INSEE (portrait de territoires, tableaux de bord, dossiers thématiques), DIRECCTE (conjoncture, thème, chiffres clés), DARES (tableaux de bord...), Pôle Emploi et APEC, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, chambres consulaires (Commerce, industrie), CEREQ, etc.

Validation du projet professionnel et élaboration de la stratégie de réalisation

Objectifs :

- > Synthétiser les différents éléments recueillis lors des enquêtes de terrain
- > Poursuivre l'analyse du marché socio-économique afin d'élaborer un projet réalisable
- > Valider « sur le terrain » le projet professionnel
- > Déterminer le plan d'actions en identifiant les différentes étapes de sa réalisation en co-rédigeant un plan d'action détaillé, précis et échelonné dans le temps à court, moyen et long terme

Outils et supports réflexifs :

- > Support de Réflexion Bilan de compétences

- > Toutes les sources liées à la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (CARIF, AFPA, RNCP...)

Restitution du document de synthèse

Objectifs :

- > Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- > Identifier les facteurs susceptibles d'impacter sur la réalisation du projet du bénéficiaire
- > Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet (recherche directe d'emploi, formation, VAE...)
- > Définir éventuellement un projet de formation

Outils et supports réflexifs :

- > Synthèse du bilan de compétences
Nous porterons une attention particulière à la formalisation et la rédaction de la synthèse. Nous nous attacherons donc à préciser avec clarté et transparence les circonstances du bilan de compétences, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées, les éléments constitutifs du projet professionnel avec des scénarios alternatifs ainsi que les phases de réalisation dudit projet clairement identifiées dans le temps.

Entretien de suivi à 6 mois

L'objectif est d'assurer une continuité dans l'accompagnement, de faire un point de situation concernant la réalisation du projet professionnel et de mener le cas échéant des actions correctives. C'est également un moyen d'avoir un retour qualitatif sur la stratégie proposée dans le document de synthèse et donc pour nous également d'améliorer nos pratiques.

Cet entretien de suivi à 6 mois sera suivi d'un échange à 12 mois si besoin afin d'assurer un réel accompagnement au changement.