

PROGRAMME DEMARCHE DU BILAN DE COMPETENCES

OBJECTIFS :

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- D'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- De gérer ses ressources personnelles ;
- D'organiser ses priorités professionnelles ;
- D'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

*Art L6313.10 du Code du travail
Loi n°2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art 4.*

Il s'agit donc 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.

Arrêté du 27.10.92 (JO du 28.11.92)

LA DUREE :

La durée est au maximum de 16 heures.
Elle se répartit généralement sur 6 à 8 semaines.

NOS REGLES DEONTOLOGIQUES :

- Respect du consentement du bénéficiaire
- Respect du secret professionnel et respect de la vie privée
- Notion de propriété des résultats détaillés et de la synthèse écrite
- Recours à des méthodes et techniques fiables

LE DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES :

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

[2 séances de 2 heures]

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

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire : [3 séances de 2 heures]

- 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.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de : [2 séances de 2 heures]

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

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

Cette phase de conclusion s'achève par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse. Il est le seul destinataire. **Ce document ne peut être communiqué à un tiers qu'avec son accord.**

LA DESTRUCTION DES DOCUMENTS :

- Projet Professionnel Plus s'engage à détruire les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action, sauf :
- Le document de synthèse qui doit être conservé pendant 1 an,
- Les documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de votre situation seront conservés pendant 1 an.
- Les documents nécessaires au suivi statistique et financier des activités de prestataire de bilan de compétences ne sont pas concernés par ces dispositions.

LES CONDITIONS DE REUSSITE :

- Vous devez être consentant pour réaliser cette prestation et acteur de votre bilan

LES OUTILS UTILISES :

- L'entretien individuel est l'outil le plus utilisé. Il est le **socle** du Bilan de compétences.
- Parcouréo** : progiciel d'orientation et d'aide à la décision
- PFPI** : test de personnalité des éditions ECPA.
- IRMR** : test de représentation professionnelle des éditions ECPA

LE CONSEILLER BILAN :

Le conseiller bilan est Madame LEMKI Marie-Annick, ingénieure des métiers de la formation, titulaire d'une licence et d'une maîtrise des sciences de l'éducation et d'un MASTER2 « métiers de la formation ». Elle est formée aux outils qu'elle propose.

Elle a une expérience de **20 ans dans la réalisation des bilans de compétences.**

LES BENEFICIAIRES D'UN BILAN DE COMPETENCES :

- Les salariés,
- Les non-salariés (commerçants, professions libérales, ...)
- Les agents publics ;
- Les demandeurs d'emploi jeunes ou adultes ;

Peuvent bénéficier du bilan de compétences.

LE FINANCEMENT DU BILAN DE COMPETENCES :

Pour le privé :

- En faisant la demande via le **Compte Personnel de Formation [CPF]**
- Dans le cadre d'un **Plan de développement de Compétences**. Le bilan est donc à l'initiative de l'employeur et une convention entre les 2 parties est rédigée.

Pour le public :

- La demande se fait auprès du service formation en présentant un devis.

LE QUESTIONNAIRE POST-BILAN DE COMPETENCES :

Un questionnaire à chaud vous sera proposé.

Un questionnaire à t+ 6mois vous sera proposé pour vérifier l'état d'avancée de votre projet.