

Méthodologie générale et outils de la démarche bilan

1- Présentation générale de la démarche bilan de compétences

➤ Finalité :

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à toute personne intéressée d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le Bilan de Compétences doit aider la personne :

- à se situer par rapport à son environnement professionnel (entreprise, famille d'emploi, métier, conditions d'accès à l'emploi, exigences et attentes des employeurs)
- à valider et/ou élaborer un projet professionnel en faisant l'analyse puis la synthèse, notamment au regard de ses expériences, de ses ressources mobilisables dans un projet professionnel, voir dans un projet de formation cohérent, finalisé et adapté
- à analyser et anticiper les évolutions du marché de l'emploi
- à prendre du recul pour porter un regard objectif sur son parcours et définir un projet professionnel cohérent et réaliste
- à se préparer aux changements et mieux gérer sa carrière

Le Bilan de Compétences doit permettre au bénéficiaire :

- d'identifier et évaluer ses compétences et connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire, ses aptitudes et ses qualités personnelles
- de repérer les éléments de son expérience transférables à de nouvelles situations professionnelles
- de déceler ses ressources et ses potentialités

Tout ceci dans le but d'élaborer et/ou de valider un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

➤ Moyens :

- Le bilan de compétences intègre une dimension rétrospective par l'analyse des différentes étapes d'un parcours professionnel mais aussi une dimension prospective : formuler des choix, des hypothèses, les confronter aux réalités internes ou externe du marché de l'emploi.
- Le bilan de compétences ne peut-être réalisé qu'avec le consentement du salarié.
- La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article R6322-35 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces résultats ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. (Article L6313-10 du Code du Travail).

2- Déroulement

Rendez-vous préalable

Cette phase préalable permet :

- d'échanger avec le futur bénéficiaire sur sa situation et le contexte de sa démarche
- de valider que sa demande correspond bien à une démarche de bilan de compétences
- de transmettre au futur bénéficiaire des informations sur le déroulement du bilan, sur le cadre légal et le financement de ce dernier
- d'informer le futur bénéficiaire de sa possibilité de rencontrer plusieurs centres et consultants pour faire son choix
- de remettre une plaquette descriptive au futur bénéficiaire

Amplitude de cette phase : 1 séance entre 1 et 2 heures en dehors du temps de bilan.

Lors de cet entretien un conseiller vérifiera le caractère volontaire de la démarche et analysera avec le bénéficiaire sa demande et ses attentes. Il lui communiquera toutes les informations concernant le contenu de cette prestation.

Après un temps de réflexion, si la personne manifeste son souhait de réaliser son bilan de compétences avec notre cabinet, nous procédons à la signature des documents relatifs au financement du bilan et à la définition d'un planning prévisionnel de rendez-vous (modifiable).

PHASE I / Étape préliminaire

Une fois l'accord de financement reçu, cette phase permet d'abord :

- De valider l'engagement du bénéficiaire dans la démarche proposée
- De définir les attentes du bénéficiaire par rapport au bilan
- De rappeler au bénéficiaire les conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et des techniques mises en œuvre

Elle comprend :

- l'analyse du parcours professionnel et de l'expérience du bénéficiaire
- l'inventaire de ses acquis
- l'identification de ses compétences
- la passation et la restitution des tests

Elle vise à :

- Analyser les motivations et intérêts personnels et professionnels du bénéficiaire
- Identifier ses compétences et ses aptitudes personnelles et professionnelles
- Repérer ses points forts et ses zones potentielles de développement
- Déceler ses ressources et ses potentiels inexploités
- Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- Faire émerger des pistes

Amplitude de cette phase : 5 séances (10 heures) réparties sur 5 semaines en moyenne.

PHASE II / Étape d'investigation

Cette étape vise à lancer le bénéficiaire sur un projet qui lui est propre. Elle a pour objectifs :

- La recherche d'informations, démarches documentaires (rencontres avec des professionnels, enquêtes)
- L'analyse des résultats des recherches et des approfondissements pour écarter les pistes non réalistes et valider ce qui est réalisable et accessible
- L'élaboration d'un projet principal et le repérage d'un second projet le cas échéant
- L'identification des écarts entre le projet et les acquis de la personne, des compétences transférables, et la recherche de moyens pour combler les écarts (formation, VAE, autre).
- La recherche de stratégies d'action pertinentes
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel ou de formation
- La préparation des principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

Amplitude de cette phase : 3 séances (10 heures) réparties sur 4 semaines en moyenne.

Le bénéficiaire doit en outre réaliser un travail personnel d'enquête de 4 à 8 heures selon les besoins.

PHASE III / Conclusion

Cette dernière étape comporte :

- La validation définitive du projet (et du projet secondaire le cas échéant)
- La validation du plan d'action à court, moyen et long terme
- La rédaction de la synthèse de bilan
- La remise de la synthèse de bilan au bénéficiaire

Le document de synthèse est soumis au bénéficiaire qui peut faire des observations (Article R6322-39 du Code du Travail). Ce document peut être co-écrit avec son accord. Il comportera des indications sur :

- Les circonstances du bilan de compétences
- Les compétences et aptitudes transférables du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire
- Les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet sous la forme d'un plan d'action

Lors du dernier entretien, nous remettons une attestation de présence au bénéficiaire.

Une date prévisionnelle pour le suivi sera fixée avec son accord.

Amplitude de cette phase : 2 séances (4 heures) réparties sur 2 semaines en moyenne.

Au cours du dernier entretien nous nous engageons à détruire les documents ayant servi au bilan de compétences.

Toutefois, nous proposons au bénéficiaire de nous adresser une demande écrite s'il souhaite conserver les documents dans les archives du centre, pour une durée maximale d'un an (Article R6322-59 du Code du Travail)

Suivi de la prestation

La phase de suivi permet au bénéficiaire du bilan de compétences un accompagnement ponctuel dans la mise en place de son projet :

- Conseils pratiques sur les CV, les lettres de motivation
- Conseils sur la recherche de formations
- Conseils sur les démarches de validation des acquis
- Conseils sur la recherche d'emploi
- Aide à la recherche de solutions en cas de problèmes rencontrés
- Soutien
- Redynamisation

La phase prend la forme d'un entretien et intervient six mois après la fin de la prestation. Pendant la période de mise en œuvre de son projet, le conseiller en bilan restera à l'écoute du bénéficiaire.

3- Description de la prestation de base

PHASES	OBJECTIFS DES PHASES ET ETAPES	MOYENS ET OUTILS AU SERVICE DE LA METHODOLOGIE	NOMBRE DE SEANCES, AMPLITUDE
1/ Phase de RDV préalable	<ul style="list-style-type: none"> Valider que la demande correspond bien à une démarche de bilan de compétences Transmettre au futur bénéficiaire des informations sur le déroulement du bilan, sur le cadre légal et le financement de ce dernier Informer le futur bénéficiaire de sa possibilité de rencontrer plusieurs centres et consultants pour faire son choix Remettre une plaquette descriptive au futur bénéficiaire 	Cette phase est réalisée en entretien individuel	Première séance d'une heure en entretien individuel préalable au Bilan qui n'engage ni le demandeur, ni le consultant
1/ PHASE PRELIMINAIRE	<p>Faire un travail de mise à plat avec le conseiller en bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyser son expérience en prenant en compte tous les champs de connaissances : <ul style="list-style-type: none"> - Personnel - Professionnel - Extra professionnel Evaluer ses savoir-faire et ses aptitudes Déceler ses ressources et ses potentiels inexploités. 	<p>Analyse du parcours personnel et professionnel</p> <p>Inventaire des compétences Inventaire des savoir-faire et des savoir-être</p> <p>Supports papier d'analyse et de choix professionnels</p> <p><u>Tests individuels</u> Personnalité : D5D - SOSIE - CCTI Motivations / Intérêts : IRMR</p>	5 séances (10 heures), réalisées en entretiens individuels répartis sur 5 semaines en moyenne.
2/ PHASE D'INVESTIGATION	<ul style="list-style-type: none"> Recherches d'informations (enquêtes) Validation de pistes Elaboration d'un projet principal, et repérage d'un projet secondaire Identification des compétences transférables et des écarts à combler Recherche de moyens pour acquérir les compétences à développer, recherche de stratégies d'action Recenser les facteurs favorisant la réalisation du projet professionnel ou du projet de formation. 	<p>Consultation de la documentation interne,</p> <p>information auprès des organismes spécialisés,</p> <p>entretiens avec des professionnels du secteur sélectionné, validation du projet professionnel ou du projet de formation.</p>	<p>3 séances (10 heures), réalisées en entretiens individuels répartis sur 4 semaines en moyenne.</p> <p>Démarches personnelles et documentaires : Le bénéficiaire doit réaliser un travail personnel d'enquête de 4 à 8 heures selon les besoins.</p>

PHASES	OBJECTIFS DES PHASES ET ETAPES	MOYENS ET OUTILS AU SERVICE DE LA METHODOLOGIE	NOMBRE DE SEANCES, AMPLITUDE
3/ PHASE DE CONCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> Récapituler, avec le client, l'ensemble des résultats de la phase d'investigation. Valider définitivement son projet Elaborer et remettre au client une synthèse qui lui est totalement confidentielle. 	Techniques de feed-back et d'aide au choix Coaching d'aide à la prise de décision Techniques de motivation à la mise en œuvre du projet Restitution de la synthèse au demandeur	2 séances (4 heures), en entretiens individuels répartis sur 2 semaines en moyenne.
DUREE TOTALE du bilan : 24 heures			
4/ PHASE DE SUIVI	Rendez-vous de suivi au bout de six mois pour faire le point à la demande du bénéficiaire.	Apporter un soutien, donner des conseils pratiques sur les CV, les lettres de motivation, TRE (pour le congé bilan) ou entretien de sélection pour les stages de formation.	1 à 2 heures en entretien individuel

4- Description des principaux outils utilisés

- 1- *Livret de travail comprenant :*
 - 1- «Analyse du parcours »
 - 2- «Questionnaire approfondi – parcours »
 - 3- «Évaluer l'ensemble de vos expériences »
 - 4- «Mes points forts / Mes points faibles »
 - 5- «Analyser les changements »
 - 6- «Ce que je souhaite continuer à utiliser »
 - 7- « Questionnaire approfondi II –identification des compétences »
 - 8- «Sélection des métiers »
 - 9- «Un temps de réflexion pour demain »
 - 10- « Fiche – Enquête métiers »
 - 11- «Métiers choisis »
 - 12- «Résultat de mon enquête »
 - 13- «Mon projet professionnel »
 - 13- «Tableau récapitulatif »
- 2- *Outils d'approfondissement des résultats des tests.*
- 3- *Livret d'autoévaluation pour test de personnalité*

5- Démarche qualité de la prestation

Moyens d'évaluation :

- En interne : Questionnaire d'évaluation et questionnaire de satisfaction remis en fin de bilan à chaque bénéficiaire
- En externe :
 - 1- ARCHI-MED est référencé DATADOCK depuis 2017
 - 2- ARCHI-MED a été engagé dans la démarche partenariale du FONGECIF
 - 3- ARCHI-MED est certifié AFNOR NF-214 Qualité Service depuis 2011

Respect de la Qualité :

- Nos conseillers bilan participent régulièrement à des sessions de travail en groupe (analyse de pratiques) à des rencontres, colloques et séminaires organisés par le Syndicat des psychologues, l'Association Freudienne Internationale (colloque et séminaires sur les pratiques sociales), et le Conservatoire National des Arts et Métiers.