

BILAN DE COMPETENCES

PROGRAMME « EPANOUISSEMENT »

24H D'ACCOMPAGNEMENT (12 rdv de 2h)



**Céline
Noyrigat**

DEROULEMENT DU BILAN

La durée maximum d'un bilan de compétences est de 24 heures maximum et se déroule en 3 étapes :

1. L'entretien préliminaire permet de définir vos besoins et vous présenter le contenu de déroulement.
2. Une phase d'investigation permet d'analyser et identifier vos besoins, et de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.
3. Une conclusion avec remise d'un document de synthèse, reprend votre projet et définit les étapes de sa mise en œuvre.

Les actions sont conduites, sauf exception, de manière individuelle, et vous êtes seul destinataire des conclusions du bilan.

JOUR 1

ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE

Véritable acteur du bilan de compétences que vous entreprenez, nous confirmons ensemble votre volonté de vous engager dans un travail d'analyse de votre histoire, de vos expériences professionnelles et personnelles.

Nous approfondissons votre demande par l'analyse de vos attentes, vos objectifs et définissons les modalités du bilan et les objectifs souhaités.

Nous rappelons les modalités de déroulement du bilan de compétences et le validons ensemble.

Nous déterminons sa durée, le rythme prévisionnel des rendez-vous et précisons l'importance d'adapter ce planning en fonction de l'évolution du bilan (enquête terrain, rencontre de professionnels...)

JOUR 2 à 11

Analyse de votre histoire et de votre représentation du travail

Nous analysons les déclencheurs du changement, appréhendons vos valeurs, intérêts et aspirations. Dans cette partie, nous cherchons à connaître votre conception du poste idéal, vos valeurs, les événements marquants de votre vie, le regard que vous portez sur vous et le travail

Passation de Tests & outils de coaching

L'exploration des d'intérêts professionnels et de personnalité permettent de mesurer vos principaux facteurs de personnalité, de motivation et d'intérêts, ils sont des indicateurs menant à la conduite de changement, aux levées des freins....

Les compétences : savoir, savoir-faire et savoir-être

Les connaissances générales et professionnelles, les savoir-faire et aptitudes, sont approfondis dans le but de déceler vos ressources connues et reconnues mais aussi votre potentiel inexploité.

Cette partie fait aussi émerger les points forts et les points de vigilance, les réussites et échecs, les zones de satisfaction et d'insatisfaction.

Cet inventaire contribue à définir des pistes professionnelles cohérentes et adaptées.

Approfondissement des pistes professionnelles

Des démarches sont engagées afin de vérifier si les pistes retenues sont intéressantes, réalistes et réalisables. Les entretiens précédents et les éléments de synthèse obtenus vous permettent d'effectuer des recherches et vérifier ainsi le niveau d'étude nécessaire, les débouchés, les secteurs possibles, les fonctions et aptitudes pour chaque métier.

Réalisation d'une enquête professionnelle

Une enquête est alors un élément clé à ce niveau de l'accompagnement.

Un travail est effectué sur la connaissance de l'environnement socio-professionnel, une étude de marché succincte, la rencontre de professionnels sont les moyens déployés pour réaliser enquête terrain.

Nous attachons beaucoup d'importance à vous soutenir dans la vérification de la faisabilité du projet (recherches documentaires auprès de branches professionnelles, d'investigations sur sites spécialisés, enquêtes sur le terrain...) dans un souci d'objectivité.

Préparation aux techniques de recherche d'emploi si besoin

Un accompagnement à la maîtrise des Techniques de Recherche d'Emploi est proposé en adéquation avec les pistes retenues (aide à l'élaboration des CVs et lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, présentation du marché caché et ouvert, aide à la création d'entreprise...)

JOUR 12

CONCLUSION ET SYNTHÈSE

Cette étape analyse les résultats détaillés de la phase d'investigation, dresse la liste des facteurs favorisant ou non la réalisation d'un projet professionnel, de formation, et d'orientation. Le bénéficiaire construit un plan d'action prévoyant les principales étapes de sa mise en œuvre.

Un document de synthèse est élaboré. L'objectif est de restituer par écrit les conclusions du bilan de compétences : travail effectué, projets professionnels prioritaires et projets alternatifs retenus, plan d'actions pour mise en œuvre.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Un questionnaire de satisfaction est remis au bénéficiaire afin de connaître nos axes d'amélioration et de mettre en place les modifications nécessaires dans une dynamique d'amélioration continue.

MODALITES D'EVALUATION FORMATION

En cours de bilan :

- Tests de la plateforme Central Test
- Exercices

En fin de formation :

- Un questionnaire de satisfaction est remis au bénéficiaire afin de connaître nos axes d'amélioration et de mettre en place les modifications nécessaires dans une dynamique d'amélioration continue.
 - A chaud
 - A 6 mois
- Plan d'action
- Délivrance d'une attestation de formation

MODALITÉS DE SUIVI

SUIVI DE 6 A 9 MOIS

Une fois l'accompagnement terminé plusieurs entretiens de suivi sont proposés afin :

- ≈ D'évaluer l'efficacité du bilan de compétences, faire le point sur la réalisation de votre projet professionnel
- ≈ D'apprécier l'impact du bilan sur votre carrière, votre formation et les autres effets induits
- ≈ De recenser les difficultés de mise en œuvre et définir des actions correctives

DEONTOLOGIE

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

Valeurs :

- Le respect de la personne accompagnée
- L'indépendance de jugement et d'action,
- La transparence,
- L'honnêteté,
- La neutralité,
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).
- l'Ethique
- Le développement des potentiels
- L'accès à la performance pour tous
- La garantie qualité et le respect de nos engagements

Démarche :

Le consultant propose uniquement des rendez-vous en face à face physique et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec une Conscience Humaniste de l'Accompagnement.

Confidentialité :

Le consultant est astreint au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire.

Article R6313-7

Version en vigueur depuis le 31 décembre 2023 - Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 - art. 4

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.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un délai de trois ans :

- 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.

Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Ethique et posture du praticien en bilans de compétences

1. L'accompagnement se pratique en démarche « miroir » - travail de « guidance » :

L'accompagnant ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire.

L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres critères de valeur, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs qu'il pourra réaliser en adaptant ses comportements.

Il appartient au consultant d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire et l'écologie de son objectif qui lui permettront de l'atteindre. L'accompagnant fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n'induit pas ses propres souhaits.

Le travail de guidance permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.

Les limites du travail de guidance sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.

2. Les objectifs de l'accompagnant sont limités au domaine professionnel :

L'accompagnant identifie les ressources et potentiels du bénéficiaire à développer en vue de réaliser son projet professionnel, mais ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique des bénéficiaires.

L'accompagnant peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur au consultant durant le bilan de compétences.

Nous nous engageons à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences :

- ✓ A réaliser des Bilans de Compétences dans le respect de la loi qui le régit, par l'application des décrets R.6322-32 à 60 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail

Engagements déontologiques prévus à l'article L. 6313-4 du code du travail (respect du consentement, confidentialité).

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

- ✓ Respecte le Guide du Bilan de Compétences édité en décembre 2022 par Moncompteformation ainsi que les Articles R.6322-32 à 60 et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail
- ✓ Application du Décret n° 2023-1350 du 28 décembre 2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires
- ✓ A appliquer et faire appliquer sa Charte éthique interne sur la pratique des bilans de compétences

Pour toute demande complémentaire, information, réclamation adressez-nous un email à celinenoyrigat@nosvacances.org