

Bilan de compétences

Pour toute personne souhaitant mener une réflexion sur son avenir professionnel



PROGRAMME DETAILLÉ

PHASE PRELIMINAIRE

Pré-Diagnostic et définition des objectifs
Entretien individuel avec le consultant



env.
2h

- 1
 - Identifier le contexte professionnel
 - Comprendre et clarifier la situation, les attentes et besoins
 - Définir et personnaliser les objectifs, la méthodologie et les modalités d'organisation
 - Confirmer l'adhésion et de l'engagement du bénéficiaire
 - Proposer un calendrier de travail



PHASE D'INVESTIGATION

Approfondir la CONNAISSANCE DE SOI
Définir et explorer les POSSIBLES PROFESSIONNEL
Alternance Entretiens individuels avec le consultant et temps de démarches guidés



env.
18h

La phase d'investigation est personnalisée, adaptée aux objectifs identifiés lors de la phase préliminaire et ré ajustable selon l'évolution de la réflexion.

- 2 **Repérer vos leviers de motivations**
 - Réappropriation de l'histoire personnelle et professionnelle , fils conducteurs, choix...
 - Mise en lumière des ancrs professionnelles, systèmes de valeurs
 - Connexion avec ce qui est porteur de sens
 - Evaluation de la situation actuelle, satisfactions, inconforts...
 - Formulation des critères personnels impactant les choix professionnels (situation familiale, géographique, santé...)

- 3 **Comprendre votre fonctionnement et clarifier la connaissance de soi**
 - Mise en évidence des traits de personnalité, préférences naturelles et adaptées
 - Analyse de la perception de l'entourage
 - Valorisation des atouts et potentiels
 - Identification d'axes de développement possibles

4 Projection professionnelle

- Identification des intérêts et moteurs professionnels
- Ouverture des possibles professionnels
- Mise en évidence des différentes perspectives d'évolution professionnelle possibles (interne, externe, reconversion, création d'entreprise...)
- Recherche de pistes professionnelles en tenant compte des éléments précédemment recueillis
- Accompagnement dans la mise oeuvre du processus de changement
- Appropriation des outils d'exploitation des pistes professionnelles et ciblage des personnes ressources
- Définition des actions à mener pour vérifier la faisabilité de ces projets

5 Repérage des compétences et analyse des activités

- Repérage, valorisation, dans le parcours professionnel, des expériences satisfaisantes, des compétences acquises et des particularités du profil
- Mise en valeur des compétences développées hors travail
- Identification de leur degré d'intérêt et de maîtrise
- Détection des compétences transférables et potentiels pour favoriser la mobilité

6 Evaluation des aptitudes et connaissances générales

- Choix de tests en fonction des éléments à vérifier au vu des projets identifiés
- Vérification des aptitudes et préférences de raisonnement
- Elaboration d'hypothèses de formation



7 Exploration et choix de pistes professionnelles

- Collecte d'informations sur les secteurs ciblés, l'environnement économique, le marché de l'emploi
- Compréhension de la réalité des métiers lors de rencontres avec des professionnels (conditions de travail, profils recherchés, débouchés...)
- Identification des spécificités et les évolutions des milieux professionnels, des métiers
- Vérification des éventuels besoins en formation, VAE et recherche des organismes potentiels
- Réajustement des pistes professionnelles en fonction des informations recueillies
- Validation ou invalidation de la faisabilité du projet en fonction de tous les éléments objectifs et subjectifs relevés
- Première élaboration des étapes nécessaires à la mise en oeuvre du projet ou des projets identifiés

A la fois réaliste et réalisable, le projet défini sera le meilleur compromis entre capacités et aspirations, critères personnels et opportunités professionnelles.



Au cours de cette phase, sont utilisés des outils et tests, aidant à la réflexion et à la formalisation : inventaire de personnalité Résonances, MBTI, test de motivations professionnelles Drives, d'intérêts professionnels, portefeuille de compétences, plateforme « guide d'orientation » parcoureo, plateforme en ligne mytalents....

Des démarches auprès de professionnels, de structures en lien avec les pistes professionnelles et organismes de formation vont être réalisées pour aider à vérifier le réalisme du ou des projets.

Nos différentes approches en psychologie vont faciliter le renforcement de la confiance en soi et le processus de changement.

PHASE DE CONCLUSION : SYNTHÈSE

Alternance Entretiens individuels avec le consultant et travail personnel



env.
4h

- ## 8
- Validation du projet professionnel
 - Mise en évidence des facteurs favorisant sa réalisation : points d'appui, compétences mobilisables
 - Identification des compétences à développer et besoins de formation
 - Formalisation des objectifs (selon méthode SMART) et du plan d'actions : précision des étapes et moyens à mettre en oeuvre à court, moyen et long terme
 - Co-rédaction du document de synthèse

9 Point de suivi à 6 Mois post-bilan

- Point sur l'avancée du projet, les actions réalisées et résultats obtenus, réajustements
- Des temps d'échanges intermédiaires pourront être réalisés selon les besoins

ENGAGEMENTS QUALITE

Notre approche répond à l'Article L6313-A – en vigueur depuis le 1/01/2019

"Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser des compétences leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les 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. La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan."

◆ Consentement ◆

Nous nous assurons de l'engagement volontaire du bénéficiaire dans l'accompagnement et pour cela nous communiquons toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de la démarche.

◆ Respect ◆

Nous nous attachons à respecter l'autonomie de la personne et particulièrement son droit à l'information, sa liberté de jugement et de décision.



◆ Confidentialité ◆

Nous respectons l'obligation de confidentialité ainsi que de secret professionnel. Elle s'applique à l'ensemble des échanges oraux et écrits entre le consultant et le bénéficiaire

◆ Pertinence des méthodes et outils d'investigation ◆

Les dispositifs méthodologiques mis en place par nos consultants répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement, en se conformant au programme prévu.

Les méthodes sont choisies en fonction des objectifs de la prestation et des besoins spécifiques identifiés.

Les modes d'intervention choisis doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction

◆ Compétence ◆

Nos consultants tiennent leurs compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour grâce à la mise en place des formations continues.

Chaque professionnel est garant de ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience.

◆ Choix méthodologiques ◆

Nous attachons, dans nos pratiques d'accompagnement et d'intervention, une importance particulière à nous inscrire dans une démarche participative et volontaire, que nous appelons « Faire Avec ».

L'adhésion et la mise en action des personnes accompagnées de manière individuelle ou collective est une des clés principales de la réussite de notre « co-production ».

Pour favoriser cela, nous veillons à respecter chaque individu, groupe de travail et équipe dans ses souhaits, ses attentes, ses valeurs, ses choix, ses réticences et réserves, afin de favoriser la confiance et le libre choix professionnel.