

Un bilan de compétences, c'est quoi ?

Faire un bilan de compétences vous permet de faire un point sur votre vie professionnelle, d'analyser vos compétences, vos aptitudes et vos motivations. C'est une démarche dynamique qui vous aidera à mieux vous positionner dans l'entreprise ou sur le marché du travail. Réaliser un bilan de compétences vous permettra de répondre à un ou plusieurs objectifs suivants :

- Elaborer ou vérifier un projet d'évolution professionnelle cohérent
- Valider un projet de formation
- Préparer une reconversion

Un bilan de compétences, pourquoi ?

Mieux se connaître :

- Faire le point sur vos expériences personnelles et professionnelles
- Identifier vos savoirs, compétences et aptitudes
- Prendre conscience de vos potentialités inexploitées
- Gérer au mieux vos ressources personnelles

Appréhender l'environnement socio-professionnel :

- Repérer et évaluer les écarts entre vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale et vos besoins futurs
- Maintenir et développer votre employabilité
- S'informer sur les métiers, fonctions, secteurs d'activités, entreprises et sur le marché du travail

Elaborer un projet professionnel ou personnel réaliste :

- Organiser vos priorités professionnelles
- Envisager une mobilité interne
- Utiliser au mieux vos atouts dans des négociations d'emploi ou des choix de carrière

Au-delà de ces nombreux apports, nous vous proposons de vous amener à vous approprier, au travers de cette prestation, les outils et les clés vous permettant de continuer à être capable de vous orienter tout au long de votre vie et de devenir acteur/actrice de votre parcours professionnel.

Déontologie

• Le volontariat de l'usager

Nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences. L'expression du volontariat est inscrite dans les documents de contractualisation.

• Le respect du secret professionnel

Les personnels du cabinet sont tenus au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être punis pénalement). Le cabinet ne doit garder aucune trace nominative des documents ayant servis à réaliser les bilans (ces derniers sont détruits ou anonymés dans un délai de trois mois après la remise du document de synthèse). L'usager peut cependant demander qu'ils soient conservés un an.

• La propriété des résultats du bilan

L'usager est propriétaire des résultats. Ceux-ci sont rendus par un compte-rendu détaillé et un document de synthèse, dont le cadre est fixé par la loi. Le document de synthèse ne peut être transmis à un tiers qu'avec le consentement du salarié

Notre démarche

Nous privilégions une méthode éducative d'orientation professionnelle et un accompagnement centré sur la personne inspiré de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) en complément d'une approche biographique.

Nous considérons l'expérience personnelle, l'histoire de vie et le récit à la première personne comme importants.

Nos conseillers et conseillères sont experts sur la forme, non sur le fond, et sont à même de vous proposer la bonne mise en situation, le bon outil au bon moment.

Chaque parcours de bilan est adapté individuellement au bénéficiaire.

En accord avec la méthode éducative, nous avons pris le parti, sauf demande particulière, de ne pas utiliser de tests, car nous sommes convaincus que l'individu est capable de s'auto-déterminer et de trouver pour lui-même, en lui-même, les réponses à ses questions s'il est accompagné dans sa réflexion.

Chacun de nos conseiller et conseillère s'efforce d'améliorer sans cesse la qualité de son écoute, de son empathie et d'être toujours dans le non jugement.

Rythme et durée

Déroulement du bilan de compétences :

- Le bilan de compétences se déroule en 3 phases (cf. p3)
- La durée totale ne peut excéder 24 heures, réparties sur 8 à 10 semaines
- Les rendez-vous en face à face constituent la base du travail réalisé. Ils représentent au minimum 18h sur les 24 h.
- Vous alternez des rendez-vous en face à face (d'environ 2h) et des séquences de travail individuel, à l'aide d'outils adaptés.

Organisation :

- L'accompagnement est entièrement individualisé.
- Entre chaque entretien, vous avez du temps pour avancer dans vos réflexions et dans vos démarches.
- Vous bénéficiez d'une base documentaire et d'un accès libre et illimité à internet dans nos locaux, pour mener vos recherches documentaires.

Modalités administratives

Pendant l'entretien d'information, nous vous remettons une plaquette de présentation pour vous permettre de réfléchir à votre décision d'effectuer ou non votre bilan de compétences avec nous.

Dès votre confirmation, nous établissons un calendrier prévisionnel des entretiens.

Lors de la phase préliminaire intervient la signature d'une convention tripartite entre vous, le cabinet et l'organisme financeur.

Vous convenez également avec votre conseiller ou conseillère des hypothèses de travail à réaliser pour atteindre les objectifs fixés. Celles-ci donnent lieu à la signature d'un contrat de bilan de compétences entre vous et votre conseiller ou conseillère.

À l'issue de votre bilan de compétences nous vous restituons la synthèse de votre bilan que vous aurez co-écrite avec votre conseiller ou conseillère.

Contenu et déroulement

Phase préliminaire

- Confirmer votre engagement
- Faire plus amplement connaissance
- Vous présenter la démarche de bilan, les méthodes employées
- Retracer brièvement, avec l'aide de votre conseiller ou conseillère, votre parcours professionnel
- Cerner la nature de votre demande de bilan et vos attentes
- Définir ensemble un plan de route de votre bilan de compétences

Phase d'investigation

Etape rétrospective

- Analyser votre parcours personnel et professionnel
- Analyser votre personnalité, vos motivations et vos centres d'intérêt
- Repérer et analyser vos compétences

Etape prospective

- Repérer des pistes d'évolution professionnelle :
 - ✓ Déterminer les pistes possibles à partir des éléments repérés
 - ✓ Mener des recherches permettant de recueillir des informations précises sur les pistes identifiées : métiers, secteurs d'activités, marché de l'emploi, formations, débouchés...
 - ✓ Faire le point sur les recherches effectuées et les informations recueillies
 - ✓ Choisir et définir un projet professionnel ou des perspectives d'évolution

Phase de conclusion

- Elaborer et analyser le projet professionnel ou les perspectives d'évolution
- Construire un plan d'action précisant les étapes nécessaires à la mise en œuvre du projet
- Restituer le document de synthèse qui récapitule l'ensemble des éléments issus du bilan, liés au projet professionnel

Suivi post-bilan

Vous disposez d'un suivi qui se déroule dans les 6 mois suivant la fin de votre bilan, selon des modalités convenues avec votre conseiller ou conseillère.

Les outils utilisés

- Entretiens individuels
- Mises en situation
- Jeux pédagogiques
- Grilles d'analyse
- Portefeuille de compétences
- Recherches documentaires
- Enquêtes de terrain
- Synthèses intermédiaires

Un peu plus d'information sur notre approche méthodologique

Adestan&Kaetera s'engage auprès des Individus & des Entreprises pour une meilleure anticipation des mutations économiques par l'élaboration, la construction et la sécurisation des parcours professionnels favorisant la maîtrise de leurs parcours par les collaborateurs et plaçant la responsabilité sociétale de l'entreprise au service de sa performance durable.

Dans ce contexte, **le bilan de compétences est pour nous un outil central** dont nous souhaitons développer la pratique en privilégiant **une approche centrée sur la personne** et permettant à la personne bénéficiaire de s'approprier les clefs qui lui permettront de continuer à s'orienter et à garder la maîtrise de son parcours.

Nous avons adopté **une méthode résolument éducative et autodéscriptive** à laquelle Catherine KERVIEL, gérante et responsable de l'activité Bilan de Compétences a été formée (Titulaire, d'un DESU Evaluation et Bilan des Compétences dispensé à Paris 8 et certifiée ADVP). **Chaque conseillère et conseiller est formé à l'approche en interne et a expérimenté personnellement les outils utilisés.** Des échanges de pratiques sont régulièrement organisés.

Nous défendons l'idée que **seul l'individu concerné sait ce qui est bon pour lui et qu'il est à même de faire ses propres choix** afin de se diriger par lui-même. Il convient, pour qu'il y parvienne, de **l'amener par des activités adaptées à s'interroger sur lui-même, à s'exprimer et à se réapproprier le sens de son parcours dans son ensemble. Les entretiens de face à face tiennent une place prépondérante dans notre démarche. Ils favorisent la réflexion et le traitement de l'expérience par le ou la bénéficiaire : réflexion, expression du vécu, traitement cognitif, intégration psychologique. Des jeux psychopédagogiques, des mises en situation, des grilles d'analyse intermédiaires sont utilisés pour soutenir la démarche de réflexion de la personne.**

Ainsi nos conseillères et conseillers ne se positionnent jamais comme experts de la solution mais comme garants de la méthodologie qui amènera la personne à traiter les éléments importants des aspects de sa vie et à **prendre conscience de ce qui est important pour lui afin de pouvoir s'auto-déterminer.**

En accord avec cette posture, nous n'utilisons donc aucun test.

Les parcours de bilan sont conçus individuellement avec la personne accompagnée et en lien avec les objectifs poursuivis, tout en respectant le cadre légal du déroulement du bilan tel qu'inscrit au code du travail.

Durant la phase de conclusion, un document de synthèse est élaboré, indiquant (article R6322-38) :

- Les circonstances du bilan
- Les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes de la réalisation de ce projet

La démarche adoptée permet la totale appropriation par le ou la bénéficiaire des clefs de réalisation de son projet.