

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 :

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

Un bilan de compétences, pourquoi ?

MIEUX SE CONNAITRE

- 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

ÉLABORER 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.**



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 conseillère, votre parcours professionnel
- Cerner précisément la nature de votre demande de bilan et vos attentes
- Définir ensemble un plan de route de votre bilan de compétences

PHASE D'INVESTIGATION

Étape rétrospective

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

Étape 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

- Élaborer 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

- Suivi qui se déroule dans les 6 mois suivant la fin de votre bilan, selon des modalités convenues avec votre conseillère.



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 conseillères sont expertes 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 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.
- Chaque conseillère s'efforce d'améliorer sans cesse la qualité de son écoute, de son empathie et d'être toujours dans le non-jugement.

Plus de précisions dans le paragraphe « Un peu plus d'informations sur notre approche méthodologique ».

Déontologie

LE VOLONTARIAT DE L'USAGER

Nul ne peut être contraint d'effectuer un bilan de compétences.

LE RESPECT DU SECRET PROFESSIONNEL

Les conseillères sont tenues au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être punis pénalement). Adestan&Kaetera 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). Vous pouvez cependant demander qu'ils soient conservés un an.

LA PROPRIÉTÉ DES RÉSULTATS DU BILAN

Vous êtes 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 votre consentement.



Rythme & durée

DÉROULEMENT DU BILAN

- Le bilan de compétences se déroule en 3 phases (cf. paragraphe « Contenu & déroulement »).
- La durée totale ne peut excéder 24 heures, réparties sur 8 à 12 semaines, selon le temps qui vous sera nécessaire pour l'étape de recherches dans la phase prospective.

ORGANISATION DU BILAN

- L'accompagnement est entièrement individualisé.
- Vous alternez des rendez-vous en face-à-face d'environ 2h (soit environ 16 à 18h d'entretiens individualisés constituant la base du travail réalisé) et des séquences de travail personnel, à l'aide d'outils adaptés.
- Entre chaque entretien, vous avez du temps entre pour avancer dans vos réflexions et dans vos démarches.

Outils utilisés

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

Vous bénéficiez d'une base documentaire et d'un accès libre et illimité à internet dans nos locaux, pour mener à bien vos recherches.

Modalités d'évaluation

Pour vous permettre d'évaluer l'atteinte des objectifs que vous aurez co-rédigés avec votre conseillère lors de la phase préliminaire, un questionnaire d'évaluation « à chaud » vous sera remis lors de la remise de votre synthèse.



Modalités d'accès à la démarche de bilan de compétences

ENTRETIEN D'INFORMATION

- Il dure environ 1h, il est gratuit et sans engagement.
- L'entretien ainsi que la remise de cette plaquette de présentation vous permettent de réfléchir à votre décision d'effectuer ou non votre bilan de compétences avec nous.

LANCEMENT ADMINISTRATIF

- Établissement d'un calendrier prévisionnel des entretiens.
- Enregistrement et validation conjointe du dossier administratif sur la plateforme dédiée ou signature d'une convention tripartite, selon le mode de financement du bilan.
- Possibilité de démarrage du bilan entre 15 à 45 jours, en fonction de vos disponibilités, de celles de votre conseillère et, le cas échéant, de votre employeur.

DÉMARRAGE DU BILAN

- Signature d'un contrat de parcours entre vous et votre conseillère lors de la phase préliminaire, indiquant les hypothèses de travail à réaliser pour atteindre les objectifs fixés ensemble et précisant les engagements mutuels

Accessibilité des personnes en situation de handicap

Nos locaux sont situés en zone classée au Patrimoine Mondial de l'Unesco et ne peuvent donc être rendus accessibles aux personnes à mobilité réduite. Le cas échéant, nous louons, à nos frais, des bureaux proches de notre lieu d'activité et répondant aux normes d'accessibilité.

Solutions de financements

- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Plan de développement des compétences de votre employeur (signature d'une convention tripartite entre lui, vous et votre conseillère)
- Fonds spécifiquement mobilisés par Pôle Emploi (Fonds Social Européen...)
- Fonds propres



Un peu plus d'informations sur notre approche méthodologique

Adestan&Kaetera s'engage auprès des individus et 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 amenant 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 autodescriptive** à laquelle Catherine KERVIEL, responsable de l'activité bilan de compétences a été formée : titulaire d'un DESU Évaluation et Bilan des Compétences dispensé à Paris 8 et certifiée ADVP. Chaque conseillère est formée 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 la personne 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 ne se positionnent jamais comme expertes de la solution mais comme **garantes 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 elle 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 de la personne bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation de la personne bénéficiaire et les principales étapes de la réalisation de ce projet

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

