

Le bilan de compétences Descriptif et Objectifs

Le bilan de compétences, démarche personnelle et volontaire s'adresse au public salarié ou sans emploi, permet d'analyser les compétences personnelles et professionnelles ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir une évolution de carrière, une confirmation de projet ou définir une reconversion professionnelle.

Le bénéficiaire, accompagné d'un consultant référent, réalise un parcours individualisé par des entretiens d'exploration. Des tests sont choisis en fonction des attentes et des besoins du bénéficiaire (tests de personnalité MBTI, logiciels pour cerner les acquis et les motivations Destination Projet, méthodes ADVP et DIVA, tests psychotechniques, le test de John Holland le RIASEC, ...).

Afin d'élargir et de concrétiser le parcours du bénéficiaire, des sources documentaires référencées lui sont proposées. Des confrontations sont réalisées sur le terrain via des professionnels afin de valider les pistes exploitées.

Ce résultat permet d'analyser les compétences, aptitudes, potentiels, à connaître les métiers, les formations requises, à élaborer un projet professionnel à court et moyen terme, à mettre en place un plan d'action validé par le candidat.

Objectif

- ✓ Accompagner la personne dans la recherche d'une nouvelle orientation ou nouveau projet professionnel ou confirmation de projet ou encore une évolution de poste
- ✓ Identifier si la personne est en démarche de projet, si les choix formulés sont explicités
- ✓ Analyser l'expérience de la personne afin d'identifier et évaluer si besoin, les compétences acquises, mobilisables, transférables ou à acquérir pour exercer une activité ou un emploi
- ✓ Faire naître des hypothèses et vérifier la congruence de celles-ci
- ✓ Pronostiquer l'adaptation en termes de compétences acquises par rapport à un emploi, poste ou activité
- ✓ Valoriser les compétences acquises
- ✓ Envisager les moyens concrets à mettre en œuvre pour valider le projet professionnel

DÉROULEMENT EN 3 PHASES

Durée

Le bilan est effectué sur 24 h répartie sur 2 mois environ

Une phase préliminaire dont le rôle est d'informer le candidat sur les conditions du déroulement du bilan, des méthodes et des techniques, d'analyser la nature des besoins et motivations ainsi que de confirmer l'engagement de ce dernier dans ce dispositif

Une phase d'investigation pendant laquelle le candidat pourra analyser et identifier ses besoins, intérêts et motivations, également déterminer les possibilités d'évolution professionnelle. Il s'agit aussi de découvrir les particularités des emplois et des métiers existants, de mettre en relief les points forts et, éventuellement, les points faibles du candidat ou des difficultés rencontrées par rapport au marché de l'emploi. Cette phase permet d'identifier les pistes professionnelles

Une phase de conclusion au cours de laquelle le candidat pourra prendre connaissance des résultats détaillés, des conditions de réalisation du projet professionnel. Cette phase permet de dresser le bilan du travail accompli, de choisir un projet professionnel prioritaire. Un document de synthèse sera remis au candidat dont il sera le seul destinataire

DÉONTOLOGIE DU BILAN

Le bilan est une prestation dont le contenu et le déroulement présentent des garanties prévues par la loi à savoir le secret professionnel, la confidentialité des documents, la remise de la synthèse exclusivement au consultant, l'établissement d'une convention tripartite, le respect des conditions de mise en œuvre et le respect du formalisme concernant les délais de réflexion et d'acceptation d'un bilan fait à la demande de l'employeur ainsi que l'obligation d'une acceptation écrite.