

BILAN DE COMPETENCES

- DESCRIPTION DE LA PRESTATION -

La conduite de nos bilans de compétences se fait à partir d'entretiens individuels personnalisés avec un consultant professionnel.

Lors de la restitution des tests, un psychologue du travail peut également être présent lors de l'entretien.

Notre démarche s'appuie sur une méthode et sur des outils éprouvés.

ORGANISATION ET CONTENU DU BILAN

La durée du bilan est fixée à 24 heures dont 16 heures de face à face avec le consultant (hors phase préliminaire et suivi de bilan à 6 mois)

Les heures sont réparties selon un calendrier fixé au départ sur une période de 10 à 16 semaines.

Le bilan de compétences comprend trois phases :

I - La phase préliminaire

Cette première phase permet au consultant de :

- Accueillir et confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- Prendre connaissance de la demande du bénéficiaire
- Présenter la structure
- Présenter le parcours du consultant
- Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre
- Répondre à toutes les questions du bénéficiaire

Cette première rencontre se réalise lors d'un entretien individuel en face à face.

Elle constitue un élément important dans la mise en place d'une alliance de travail.

A l'issue de cet entretien le consultant remet au bénéficiaire une plaquette de présentation de la prestation proposée par le Cnam.

Durée envisagée de cet entretien 1 heure

Après un temps de réflexion, temps qui appartient au bénéficiaire, et après confirmation de l'engagement de celui-ci, une convention tripartite est signée entre le bénéficiaire, le financeur, et le Cnam.

II - Phase d'investigation

Avant de commencer la phase d'investigation, le consultant va démarrer le premier rendez-vous en reprenant les points essentiels abordés lors de la phase préliminaire à savoir :

- Valider les objectifs au regard des attentes
- Définir les rôles de chacun
- Rappeler les conditions de déroulement, méthodes et techniques retenues
- Le consultant va également pouvoir :
- Etablir le planning des entretiens
- Remettre le support de travail « Support bénéficiaire » en rappelant son mode d'utilisation.
- Après ce temps nécessaire pour bien poser le cadre, la phase d'investigation démarre.
- Elle est centrée sur :
 - L'identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, des connaissances générales
 - L'analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels
 - L'identification des éléments déclencheurs du processus de changement dans lequel la personne s'inscrit
 - Le repérage des éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées.

Cette deuxième phase est conçue à partir des éléments repérés lors de l'analyse des besoins et des éléments recueillis sur le « support bénéficiaire ». Le bénéficiaire est directement impliqué dans la démarche à partir de ce support qui représente le fil conducteur de son travail personnel. Cette démarche vise à placer le bénéficiaire en situation d'acteur. Le travail réalisé à partir de ce support est repris lors de chaque entretien.

La passation et la restitution d'une batterie de tests et questionnaires viennent compléter ce travail.

Cette phase d'investigation est évolutive en fonction des éléments susceptibles de se produire lors de son déroulement. Elle est personnalisée et s'enrichit à partir des éléments recueillis au cours des entretiens.

Une synthèse intermédiaire permet de poser les premières pistes d'évolution professionnelle à valider dans la phase suivante.

Cette deuxième phase comporte 5 entretiens

Durée totale 9 heures

III - Phase de conclusion

Cette dernière phase permet au bénéficiaire de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ou de VAE
- De réaliser un travail de recherche et d'analyse du marché de l'emploi et des opportunités internes ou externes
- De rencontrer, quand c'est possible, des professionnels afin de les interviewer
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. La synthèse reprend les circonstances du bilan de compétences, les aptitudes et les compétences du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation et/ou de VAE, ainsi que les étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document de synthèse est la propriété exclusive du bénéficiaire et seul ce dernier peut décider de le transmettre à un tiers.

La phase de conclusion prévoit 4 entretiens

Durée totale 7 heures

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Dans cette hypothèse, les documents ne pourront être gardés plus d'un an.

APRES LE BILAN DE COMPETENCES

Au terme du bilan de compétences un suivi à 6 mois est proposé au bénéficiaire.

Le moyen est au choix du candidat : entretien en face à face, entretien téléphonique ou échange par mail.

Durée : 1 heure pour les entretiens en face à face ou téléphonique, selon la problématique du candidat.