

Le bilan d'accompagnement de carrière

I. Public

Tout salarié désireux de faire le point sur sa situation professionnelle présente et à venir, toute personne recherchant à élaborer ou à confirmer un projet professionnel par le biais d'un accompagnement par un professionnel et dont le financement du bilan passe par le plan de formation de son entreprise ou par un financement personnel.

II. Légitimité pédagogique :

- Les objectifs du bilan

Il doit permettre d'analyser les compétences professionnelles personnelles du demandeur ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir avec lui un projet d'évolution professionnelle qui peut, le cas échéant, aboutir à un projet de formation.

- Les objectifs de l'accompagnement

Il doit permettre au sujet de réfléchir, d'analyser et d'identifier à l'issue du bilan les stratégies adaptatives à mettre en œuvre dans le cadre de son repositionnement professionnel. Le candidat est accompagné par un professionnel au cours de ses actions et aidé dans sa prise de décisions par le questionnement du praticien au regard des problèmes qu'il rencontre et de ses limites comportementales.

Il aidera à l'élaboration d'une recherche d'emploi sur le marché du travail, qui soit efficace en conseillant sur les outils et les stratégies à mettre en œuvre.

III. Le déroulement du bilan :

Le bilan d'accompagnement de carrière s'étend sur une durée de 36 heures réparties sur vingt quatre semaines. Il se déroule sous la forme :

- d'entretiens individuels ;
- d'évaluations portant sur les aptitudes, les motivations, les compétences et les connaissances ;
- de recherches d'informations sur l'environnement socio-économique et les métiers (des ressources documentaires sont mises à disposition).
- Un accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action destiné à répondre aux objectifs professionnels du salarié.

IV. Les quatre phases du bilan d'accompagnement de carrière:

Le bilan comporte quatre phases dont le contenu est modulable en fonction de la demande exprimée par le salarié, ainsi que les besoins détectés par le conseiller.

Les quatre phases composant la prestation sont :

La phase préliminaire, la phase d'investigation, la phase de conclusion et la phase action-confrontation du BAC.

IV.1 - La phase préliminaire

Cette étape est individuelle et doit permettre au bénéficiaire de s'engager dans la démarche de bilan en connaissance de cause.

Elle permet

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- de définir par une analyse la nature de ses besoins,
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétence, des méthodes et techniques mises en œuvre ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation.
- d'élaborer le parcours de bilan personnalisé
- de déterminer les actions à entreprendre et de fixer les rendez vous jusqu'à la date limite du bilan

IV.2 - La phase d'investigation

Cette phase est conçue à partir des éléments repérés lors de l'analyse des besoins de l'intéressé. Elle est personnalisée.

Elle permet

- d'analyser les motivations et les intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire du bilan
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle au regard des souhaits et des possibilités du candidat.

Elle s'appuie sur des exercices et tests de personnalité, un inventaire du potentiel et des aptitudes, le repérage de métiers ou fonctions cibles. Des entretiens individuels, des enquêtes terrains et des recherches documentaires seront utilisés à cette occasion.

Elle permet de vérifier la faisabilité du projet en confrontant celui-ci avec les exigences et possibilités de l'environnement socio-économique

IV.3 - La phase de conclusion

A l'issue de cette phase, le bénéficiaire du bilan et, le cas échéant, son employeur (si accord écrit du bénéficiaire l'autorisant à détenir les conclusions du bilan), disposent d'un projet identifié sur lequel repose le plan d'action élaboré avec l'aide du conseiller. Une conclusion écrite est remise au bénéficiaire. Elle contiendra

- ✓ les circonstances du bilan, l'identification de son parcours professionnel
- ✓ les compétences et aptitudes du bénéficiaire utiles au projet ainsi que les freins
- ✓ le projet professionnel et ses principales étapes prévues pour le réaliser

Il est établi sous la responsabilité du centre prestataire « FC DESIRH », un partenariat avec la RH pourrait être un atout si le candidat au bilan le souhaite.

Cette phase a lieu sous la forme d'entretiens individuels qui doivent permettre au bénéficiaire du bilan :

- de récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

IV.4 - L'accompagnement (la phase confrontation-action)

A l'issue du bilan, un accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action est effectué, en particulier une aide à la recherche de poste en externe ou en interne, ainsi qu'un travail sur les outils (Lettre, CV, stratégie)

FCD – Formation et Conseil en développement Social, Insertion et Ressources Humaines

Le candidat fournira au conseiller les informations dont il aura besoin sur sa structure, afin que les interpellations permettent une aide à la décision et que les conseils soient ciblés en cas de mobilité interne.

Dans le cas de d'une mobilité externe, une réflexion et un suivi des démarches avec des conseils sur les outils et les stratégies de recherche d'emploi seront mise en œuvre.

Une interaction avec la RH du candidat pourrait être possible si ce dernier donne son accord.

Cet accompagnement professionnel centré sur des objectifs définis avec le candidat sera d'une durée de 6 mois à raison d'un échange tous les quinze jours dans les Trois premiers mois suivant le projet (soit 4),

Et d'un échange tous les mois pendant les trois mois suivants (soit 3).

Cette période d'accompagnement sera conclue par 1 entretien de suivi à l'issue soit au sixième ou au septième mois. Cet entretien pourrait être téléphonique ou par mail selon les disponibilités du candidat.

VI. Conservation des documents du bilan

- 1) À l'issue du bilan les **documents de travail** personnel et l'**écrit de synthèse** vous sont remis.
- 2) Les **résultats des tests** sont **rendus anonymes et conservés** au centre pour constituer des étalonnages spécifiques et affiner les évaluations futures, **si nous avons votre autorisation**.
- 3) Un exemplaire de la **synthèse** est **conservé 7 mois**, **si nous avons votre accord** écrit, pour les besoins du suivi à 6 mois après la prestation de bilan.
- 4) Les documents administratifs et comptables sont conservés au centre.

VII. Déontologie

Les psychologues de FCDESIRH respectent la charte de déontologie de FC DESIRH ainsi que le code de déontologie des psychologues, les recommandations internationales sur l'utilisation des tests et des tests informatisés.