

Le bilan de compétences

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 de compétences passe par un OPCA (fongécif...), 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, ses motivations afin de définir avec lui un projet d'évolution professionnelle qui peut, le cas échéant, aboutir à un projet de formation.

III. Le déroulement du bilan :

Le bilan de compétence s'étend sur une durée de 24 heures réparties sur six à douze 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).

IV. Les trois phases du bilan :

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

Les trois phases composant la prestation sont :

- ✓ La phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion du bilan

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

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

- 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

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 dernière phase, il est remis au bénéficiaire du bilan et, le cas échéant, à son employeur un document écrit de synthèse. Ce document ne peut comporter d'autres indications que :

- ✓ les circonstances du bilan
- ✓ les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolutions envisagées,
- ✓ les éléments constitutifs du projet professionnel ou de formation,
- ✓ et les principales étapes prévues pour réaliser ce projet.

Il est établi sous la seule responsabilité de l'organisme prestataire.

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 d'un projet professionnel ou d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

V. Le suivi

A l'issue des 6 mois post bilan, un suivi téléphonique ou par mail est effectué pour évaluer l'avancée du projet et échanger avec le bénéficiaire (30' environ).

A l'issue de ce premier contact, en fonction des informations échangées, un entretien de face à face (1h30) peut être prévu dans un délai de trois semaines à la demande du bénéficiaire ou sur proposition du conseiller.

VI. Conservation des documents du bilan

- 1) A 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.