



**Jennifer ARBARERI**

**06.07.27.16.71**

## **LE BILAN DE COMPETENCES :**

Le bilan est une opportunité pour le salarié de faire un point sur son parcours professionnel. Il permet de recenser et d'analyser ses compétences, ses connaissances et aptitudes professionnelles et personnelles. Il permet aussi de clarifier ses motivations. L'ensemble de ces investigations doit concourir à l'élaboration d'un Projet professionnel, et le cas échéant, un Projet de formation.

### **Pourquoi faire un bilan de compétences ?**

Pour :

- Evoluer dans l'entreprise.
- Préparer une reconversion.
- Elaborer ou vérifier un projet professionnel.
- Découvrir ses atouts et son potentiel.
- Reprendre confiance en soi.
- Valider un projet de formation.
- Préparer une validation des acquis par l'expérience.
- .....

## **Le déroulement d'un bilan de compétences :**

Une démarche progressive qui se déroule sur plusieurs semaines (en moyenne 8 à 12 semaines).

### **Cette démarche comprend 3 phases :**

#### 1. Phase préliminaire d'accueil :

- pré accueil et premier entretien.
- Information sur le bilan de compétences.
- Présentation de la méthodologie et du déroulement du bilan de compétences.
- Analyse de la demande.
- Validation du volontariat et confirmation de l'engagement du bénéficiaire.

#### 2. Phase d'investigation :

##### ➤ Connaissance de soi :

- Identification des compétences personnelles et professionnelles,
- Transférabilité des compétences.
- Détermination des capacités d'évolution.
- Analyse des motivations et intérêts professionnels
- Identification des valeurs professionnelles.
- Détermination de l'identité professionnelle.

##### ➤ Connaissance de l'environnement socio-professionnel :

- Informations sur les métiers, fonctions, secteurs d'activités, entreprises, le marché de l'emploi...
- Enquêtes terrain
- Informations sur le marché du travail.

- **Projet professionnel :**
  - Connaissance des métiers,
  - Etude des pistes d'orientation,
  - Choix métiers,
  - Positionnement.
  - Validation du projet professionnel.

### 3. Phase de conclusions :

- Détermination du projet d'évolution professionnelle.
- Vérification de la faisabilité du projet.
- Détermination des étapes de mises en œuvre,
- Plans d'actions à court, moyen, long terme.
- Remise du document de synthèse.

Suivi à 6 mois pour faire le point.

### **Durée et amplitude du bilan de compétences :**

La durée du bilan varie entre 16H et 24H.

### **Méthodes et outils :**

- entretiens individuels,
- tests et questionnaires (motivations, valeurs, intérêts, personnalité....),
- portefeuille de compétences,
- carnet de bord du bilan de compétences,
- travail documentaire,
- enquêtes de terrain,
- essai en milieu de travail.

## **La loi et la déontologie du bilan de compétences :**

- Consentement de la personne : volontariat.
- Informer le bénéficiaire lors de la phase préliminaire des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre, et des principes d'utilisation des conclusions de la prestation.
- Les phases du bilan sont menées en entretien individuel.
- Confidentialité.
- Secret professionnel.
- Respect de la vie privée : informations demandées en lien direct avec l'objet du bilan.
- Accord des personnes pour l'utilisation de tests non comme un jugement mais comme un outil.
- Méthodes et outils fiables.
- Résultat du bilan : bénéficiaire seul destinataire du bilan.
- Destruction des documents + autorisation de conserver le bilan (demande écrite).
- *Code de déontologie des psychologues.*

## **Le financement :**

Le bilan de compétences est financé soit par le FONGECIF, ANFH, UNIFORMATION ....(en fonction des branches professionnelles).

***Jennifer ARBARERI***

***06.07.27.16.71***