

EmergEncE 3

LES ETAPES DE LA PROCEDURE ETABLIE POUR UNE ETUDE DE FAISABILITE D'UN BILAN DE COMPETENCES

De quoi s'agit-il ?

C'est un parcours de réflexion, guidé et animé par 2 consultants. Ceux-ci jouent un double rôle :

- **Conseiller professionnel**

C'est un spécialiste des filières de métier et de formation. A ce titre, il peut répondre à votre souci d'évaluation de compétences et d'aptitudes et poser un avis d'orientation professionnelle.

- **Accompagnateur**

Il vous aide à vous inscrire dans une vraie démarche de réflexion, balisée par différentes étapes d'analyse et de prise de recul.

Les entretiens individuels sont préparés sur une base d'outils de travail spécifiques fournis par ECA

Une méthodologie et un déroulement structurés

Un entretien préalable non contractuel de prise de contact avec le consultant pressenti dans nos locaux en amont du bilan (ou éventuellement en visio si le bénéficiaire habite dans un autre département).

Au cours de la première séance, on définit les objectifs que le bénéficiaire souhaite atteindre, les questions auxquelles il souhaite avoir réponse. Cette approche permet de préciser le cahier des charges ou le programme du bilan et de confirmer l'engagement du bénéficiaire. Elle permet aussi de mettre en place la procédure la mieux adaptée à chaque cas spécifique.

Les séances 1 à 4 sont destinées à établir :

- L'analyse du parcours professionnel
- L'identification des compétences acquises et savoir-faire dans les domaines personnels et professionnels et le cas échéant l'évaluation des connaissances générales. On définit ainsi avec la personne un portefeuille de compétences.
- L'évaluation des aptitudes et du potentiel d'évolution, points forts et des points à travailler.
- L'analyse des motivations et intérêts et du système de valeurs

- L'étude des différents aspects de la personnalité, en particulier le système d'aspirations, la sphère relationnelle, la dominance sensorielle, le niveau d'estime de soi, le mode de fonctionnement au travail etc...

On établit ainsi une véritable « cartographie » des éléments caractérisant la personne dans son approche du travail.

Au cours de la dernière séance lors de la réunion de synthèse, le consultant fait une première restitution de ce qui a été élaboré au cours du bilan. Le rapport est commenté, explicité et discuté avec la personne qui s'approprie de cette façon les résultats de son bilan.

Un rapport de synthèse détaillé version papier est ensuite remis au bénéficiaire et une version numérique lui adressé par mail.

Il reprend les éléments suivants :

- Les objectifs précis assignés au bilan
- L'analyse du parcours de formation
- L'analyse du parcours professionnel
- Le portefeuille de compétences
- Les pistes pour une orientation future
- La définition du projet professionnel
- Le Plan d'action à court, moyen, et long terme
- Le Plan d'individuel de formation éventuel
- Un suivi personnalisé

Un entretien de suivi du bilan peut être demandé dans les 6 mois suivant la remise du rapport.

Cette ultime séance permet de faire le point sur les décisions prises et les réalisations entamées après le bilan et le cas échéant d'apporter quelques conseils supplémentaires pour tirer le meilleur parti de cette expérience.

Modalités de réalisation

La phase d'analyse s'étale en moyenne sur 2 à 5 séances d'une durée de 3 heures en moyenne (une demi-journée). Le rythme de réalisation des séances est d'une par semaine ou par quinzaine. C'est la fréquence idéale qui permet la motivation optimale entre chaque séance.

Le bilan s'effectue donc sur une amplitude moyenne de 6 à 7 semaines entre la première réunion d'explication et la réunion d'exploitation. Chaque séance est préparée et synthétisée par le bénéficiaire, à l'aide de documents fournis qui l'accompagnent tout au long de la procédure tel le guide Ariane PC.

Chaque séance est réalisée sous la forme d'entretiens au cours desquels le consultant a pour rôle de conseiller, d'aiguiller et d'accompagner.

Les outils du bilan

Divers outils sont utilisés par le consultant au cours de son analyse. Le choix de ces outils dépend des besoins exprimés et du cahier des charges identifié.

En voici une liste non exhaustive :

- ❑ Entretiens interactifs avec le conseiller
- ❑ Fiches de réflexion
- ❑ Grilles d'évaluation et d'autodiagnostic
- ❑ Questionnaires à choix multiples
- ❑ Tests psychologiques et entretiens psychologiques dont les résultats sont restitués et commentés (Profil de Préférences Cérébrales, Test d'Assertivité, Test de Dominance cérébrale, Tricam ..)
- ❑ Autres outils éventuels en fonction des demandes d'évaluations ; Bilan mnésique, Quotient Intellectuel ou émotionnel entre autres

Le prix et la prise en charge financière

Il est fixé après identification du cahier des charges et dépend de la nature de l'analyse à accomplir. Il varie ainsi de 1200 à 2 400,00 € TTC.

La prise en charge financière

Le bilan de compétences peut être réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Celui-ci peut en assurer le financement dans le cadre du Plan de Formation ou dans le cadre du CPF. Le bénéficiaire peut également demander un congé spécifique de bilan de compétences qui sera financé par votre employeur.

Le bilan peut également être réalisé en toute confidentialité en dehors du temps de travail.

Nos références

Nous intervenons dans différents secteurs d'activité et dans tous types de fonctions.

Document mis à jour 22/02/2022