



Description des modalités d'organisation

**Méthodologie, outils et méthodes du Bilan de
compétences**

Sandra Jamet

13/02/2024

SOMMAIRE :

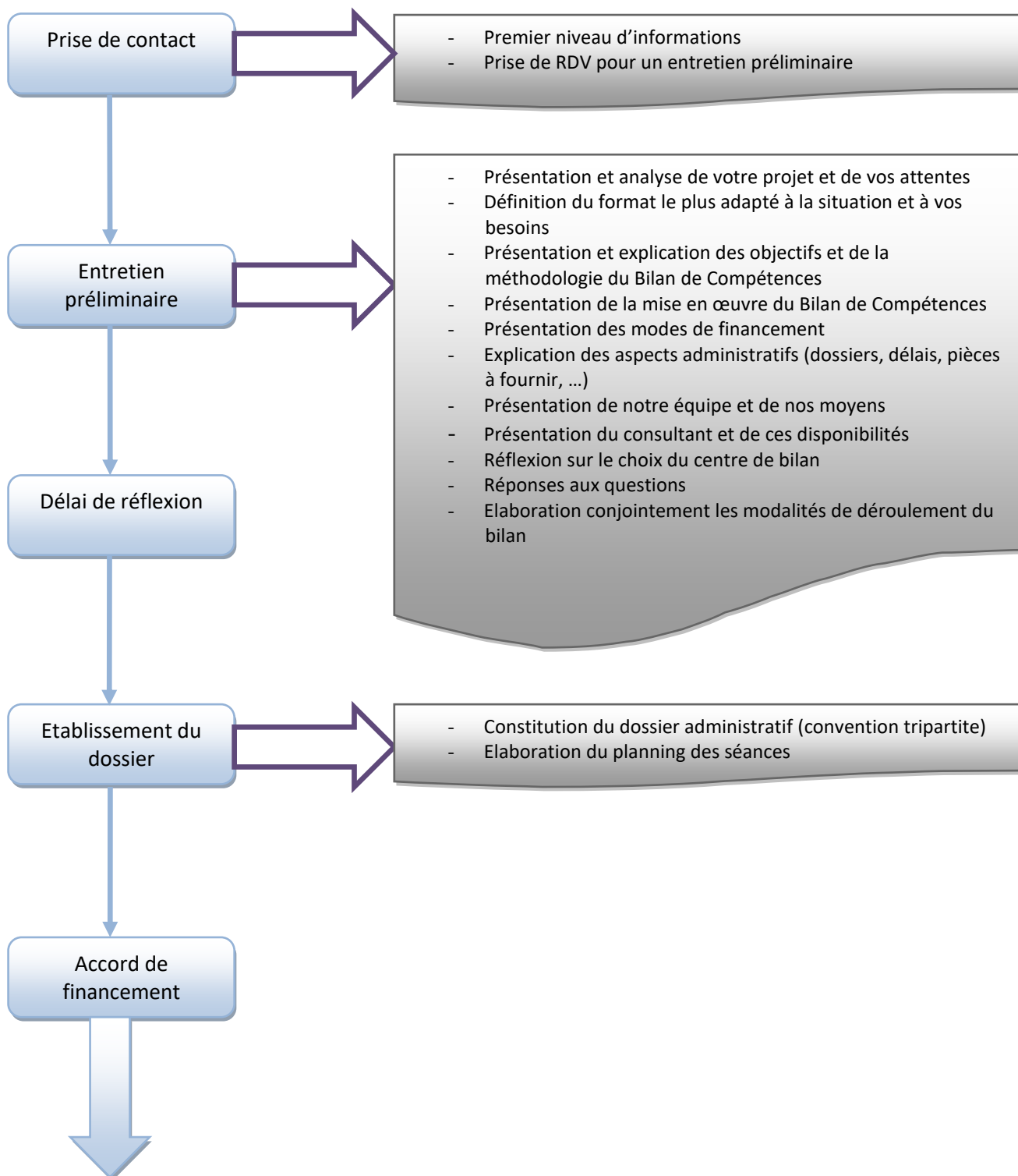
Ce dossier décrit les modalités d'organisation du Bilan de Compétences :

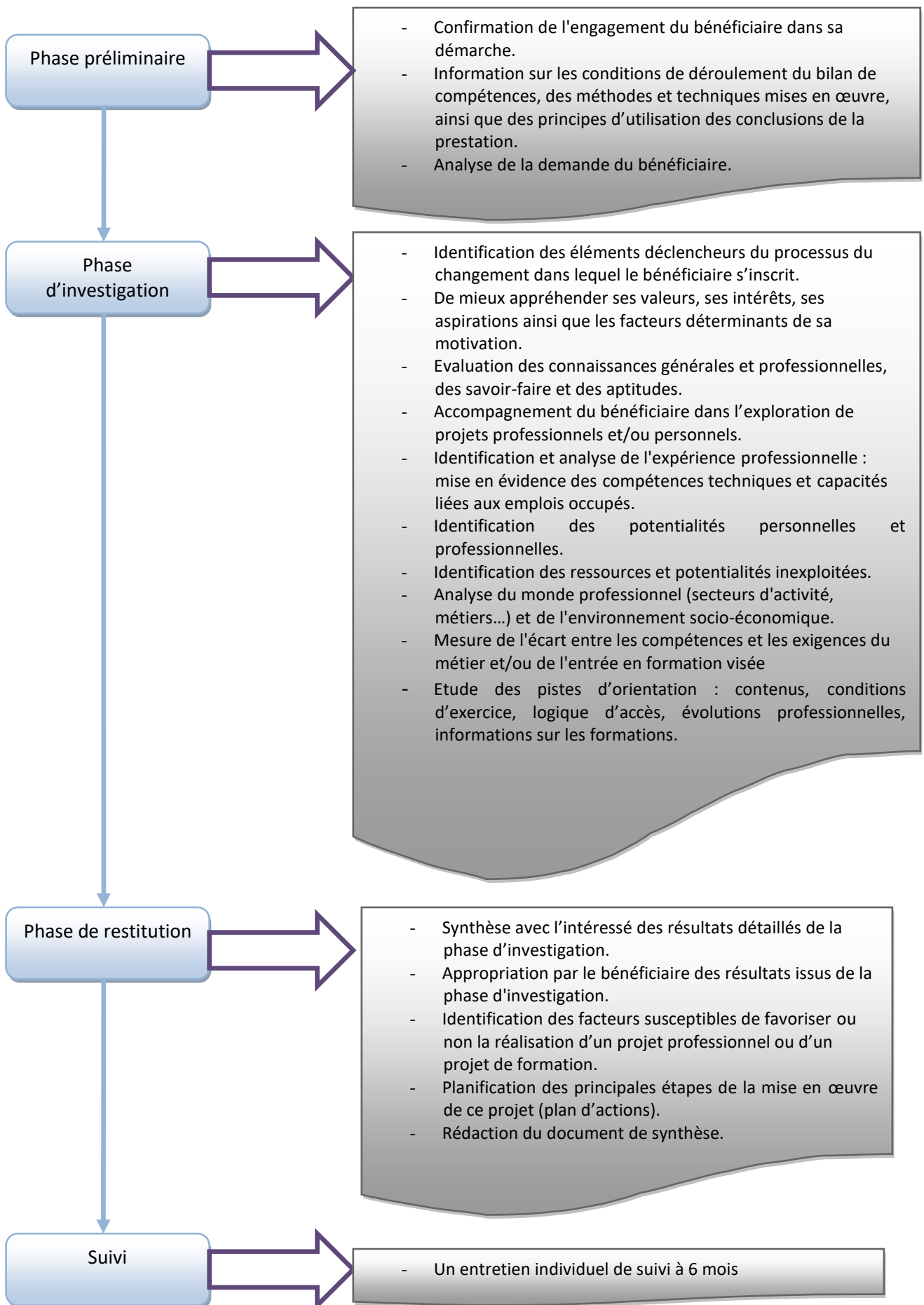
Organisation :	p 3
- Déroulement du Bilan de compétences	
- Les phases du Bilan de compétences	
- Site permanent du prestataire de Bilan de compétences	
Méthodologie et méthodes	p 7
Outils	p 8

Organisation

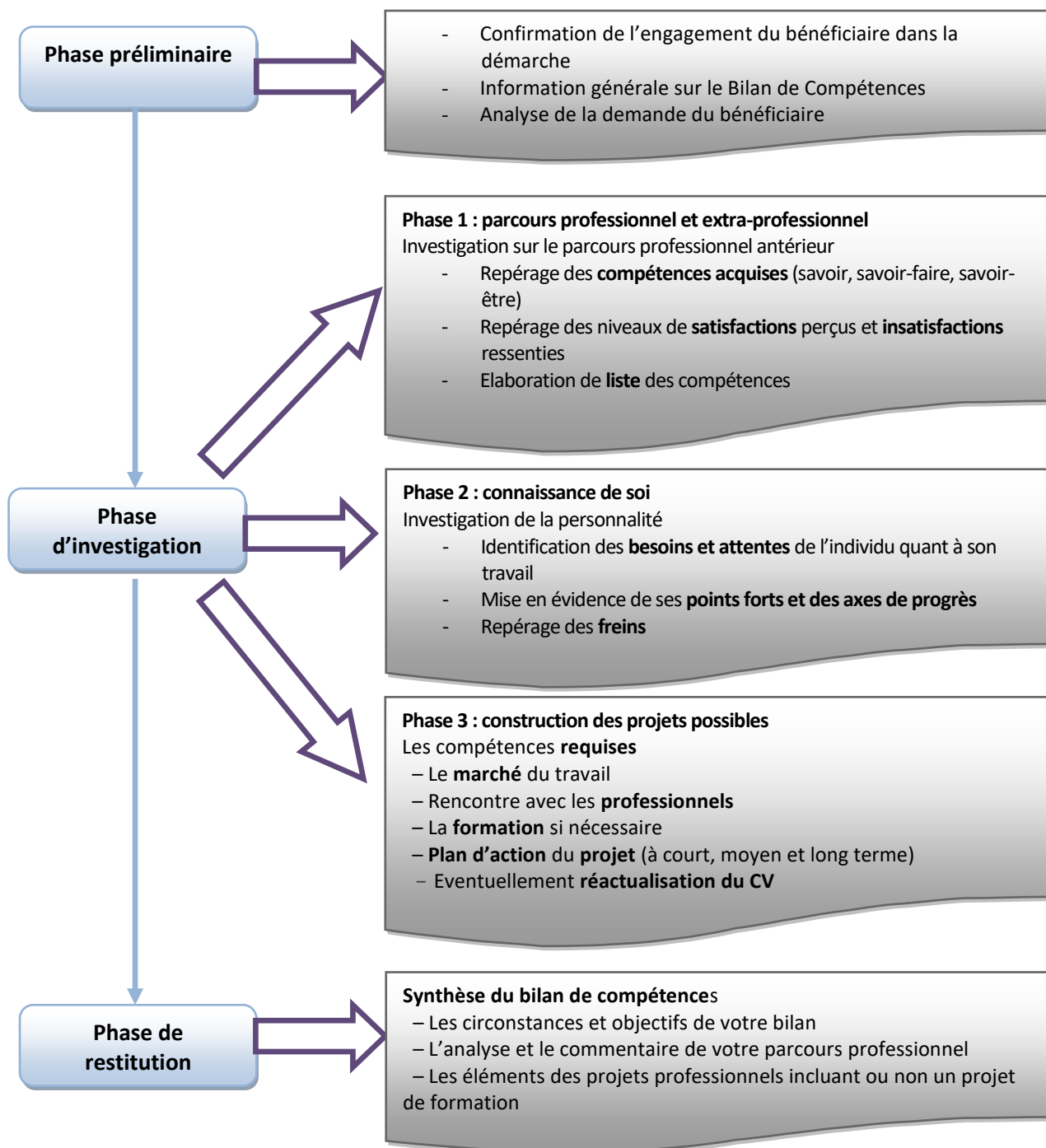
Déroulement du Bilan de compétences :

Une démarche progressive et structurée qui se déroule sur une durée de 3 mois, pour des séances de 1h30 à 3h00.





Les phases du Bilan de compétences :



Les phases du Bilan de Compétences :

Nous adaptons le déroulement, la méthodologie, les outils, la démarche et le nombre d'entretiens individuels en fonction des besoins du bénéficiaire et de la nature de sa demande. Toutes les phases du Bilan de Compétences sont réalisées en entretien individuel.

Site permanent avec du personnel affecté à l'activité de Bilan de Compétences :

Vous trouverez ci-dessous les explications concernant l'attrait de cette zone géographique :

Gardanne : Ville qui comprend 4 zones d'activités économiques. A partir de ses 3 pôles industriels (charbon, alumine et électricité), Gardanne s'est diversifiée vers les technologies de pointe, mais aussi le tourisme. Ville avec un fort potentiel économique et des besoins au niveau de l'insertion professionnelle, notre centre adapte sa méthode d'accompagnement au niveau de qualification des salariés ou des demandeurs d'emploi ayant besoin d'un Bilan de Compétences. L'accès au site est facilité par plusieurs autoroutes, situé entre Aix en Provence et Marseille.

Méthodologie et méthodes

Au cours de chaque Bilan de Compétences, nous suivons les phases permettant de déterminer le projet professionnel du bénéficiaire. Chaque consultant applique la méthodologie que nous avons décrite ci-dessous.

La méthodologie est une série de principe, des concepts généraux. Il est nécessaire d'adapter l'accompagnement en fonction des attentes, des besoins du bénéficiaire. Pour cela, les consultants sont à l'écoute du bénéficiaire. Toutes les phases du Bilan de Compétences sont réalisées en entretien individuel.

Tout projet doit se valider par une approche pratique, ce qui permet de vérifier l'adéquation entre les motivations du bénéficiaire et la réalité du métier sur le terrain. Pour cela, nous planifions avec le bénéficiaire la réalisation d'enquêtes, la rencontre avec des professionnels, des organismes de formation, l'inscription à des salons, forums, conférences, réseaux de professionnels.

Chaque consultant s'engage à mettre en relation le bénéficiaire avec un professionnel spécialisé, si la demande de celui-ci sort du champ de compétences du consultant.

Phase préliminaire		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
<ul style="list-style-type: none"> - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche - Informer le bénéficiaire sur le déroulement du Bilan de Compétences - Analyser de la demande du bénéficiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intervenant et du bénéficiaire - Présentation du centre - Définition du rythme des séances - Evaluation de l'engagement et des objectifs du bénéficiaire - Présentation du déroulement du Bilan de Compétences - Identification de la problématique 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entretiens - Les échanges - Planification - Synthèse de la séance sur le document « synthèse Bilan de Compétences »
Phase d'investigation		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
<ul style="list-style-type: none"> - Apporter un regard objectif sur le parcours de la personne et lui faire prendre conscience de ses acquis et atouts 	<p>Entretiens individuels :</p> <p>Phase 1 : investigation du parcours professionnel et extra-professionnel</p> <p>Phase 2 : investigation de la personnalité</p> <p>Phase 3 : construction des projets possibles</p> <p>Séances de travail personnel : Travail de recherche personnel et réflexion sur les points abordés en séance</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les entretiens - Les échanges - Les tests et questionnaires - Synthèse de la séance sur le document « synthèse Bilan de Compétences » - Guide d'analyse d'activité - Portefeuille de compétences - Repérage des possibilités d'évolution professionnelle - Ressources documentaires sur les métiers, l'offre d'emploi et de formation dans la région - Analyse d'annonces de recrutement - Sélection de formations - Travail documentaire - Recherche internet - Enquête de terrain - Rencontre avec des professionnels - Mises en situation ou périodes d'observation en milieu de travail

Phase restitution		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
- Faire la synthèse des résultats, définir des axes du projet et plan d'action réaliste avec des solutions alternatives	Présentation de la synthèse des résultats du Bilan de Compétences avec le bénéficiaire Analyse des résultats : - Présentation des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. - Détermination de la mise en œuvre de ce projet	- Les entretiens - Les échanges - La synthèse du Bilan de Compétences - Portefeuille de compétences - Plan d'action - CV - Enquête de satisfaction
Suivi post bilan		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
- Evaluer et suivre le projet du bénéficiaire	- Suivi de la personne quant à la mise en œuvre de son projet - Proposition de mise en réseaux professionnels	- Les entretiens - Les échanges

Outils

- Entretiens individuels
- Tests et questionnaires :
Le consultant réalise les tests d'évaluation psychométrique auprès de Central Test, les tests utilisés sont par exemple :
 - **Test d'intérêts professionnels**
Il permet d'identifier les intérêts d'une personne et les activités professionnelles compatibles avec ses aspirations.
 - **Test de motivation**
Il permet de révéler les leviers de motivation d'une personne au travail pour faciliter au mieux son engagement.
 - **Test d'entreprenariat**
Il permet d'accompagner les porteurs de projets en évaluant les compétences nécessaires à la création d'entreprise.
 - **Tests d'aptitudes cognitives**
Il permet d'apprécier les capacités de raisonnement et d'apprentissage de vos candidats.
 - **Test d'intelligence émotionnelle**
Il permet d'évaluer les aptitudes socio-émotionnelles d'une personne et l'aider à mieux comprendre et faciliter ses relations avec les autres.

- Guide d'analyse d'activité : analyse des compétences, motivations, intérêts, valeurs, freins.
- Portefeuille de compétences
- Repérage des possibilités d'évolution professionnelle
- Travail documentaire
- Ressources documentaires sur les métiers, l'offre d'emploi et de formation dans la région
- Recherche internet
- Enquête de terrain (identification des entreprises, rédaction de l'enquête)
- Analyse d'annonces de recrutement
- Sélection de formations
- Rencontre avec des professionnels
- Réseau formalisé de professionnels (information sur métier, marché de l'emploi, recours à des moyens externes d'évaluation des compétences)
- Mises en situation ou périodes d'observation en milieu de travail

Alternance entre entretiens individuels et séances de travail personnel