



Consultants en évolution professionnelle

www.maia-conseil.com

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Bureaux :

PARIS | Opéra - La Défense - Serris
MARSEILLE | Vieux port - La Joliette - Prado
NICE - AIX EN PROVENCE
LILLE - VALENCIENNES

Siège social :

MAIA Conseil SARL | 95 rue de Vaugirard 75006 PARIS



Notre posture

Notre expérience des bilans de compétences nous a essentiellement permis de construire une posture.

Qu'il s'agisse d'évaluer les potentialités et/ou d'aider à l'élaboration d'un projet professionnel, cette posture établit les bases d'un contrat par l'utilisation de méthodes ou techniques, à visée pédagogique, dont l'objectif est, pour le bénéficiaire, de prendre conscience des représentations qu'il entretient à l'égard du travail, de mettre à jour et d'identifier avec lucidité ses valeurs et ses objectifs en étant un véritable acteur de la démarche.

Le rapport au travail, son rôle central dans la construction de l'identité dans le champ social et sa fonction psychologique sont partie intégrante de l'investigation et des échanges.

Par une réflexion approfondie sur l'expérience professionnelle, nous nous attachons à rechercher les conditions d'un regard positif et d'une véritable reconnaissance des réalisations antérieures, ce qui signifie de :

- Prendre conscience de la réalité du travail effectué, des compétences mises en œuvre
- Identifier les sources de satisfaction (et d'insatisfaction) que le travail a pu procurer
- Trouver les conditions d'exercice de ses potentialités et de sa créativité
- Se reconnaître ainsi des possibilités jusque-là insoupçonnées
- Comprendre enfin que l'expérience vécue peut être le moyen de vivre d'autres expériences

Il s'agit aussi, par le biais des outils et de la méthodologie que nous utilisons de

- Définir les conditions de la mobilisation subjective, propres à chacun, dans le travail (mise en lumière des motivations)
- Identifier la zone de développement potentiel de chacun (évaluation des connaissances actuelles et des marges de progrès)
- Etablir le profil psychologique afin de mieux comprendre ce que chacun attend du contenu et de l'environnement de son travail.



Les phases du bilan

Plusieurs entretiens individuels et personnalisés sont proposés pour chacune des trois phases du bilan.

1°/ Phase préliminaire

Méthodologie : entretien, travail personnel

Objectifs et contenu :

- Analyse de la demande, de l'histoire du rapport au travail, de l'origine des choix professionnels et de l'articulation d'un parcours qui conduit, aujourd'hui, à faire la demande d'un bilan de compétences
- Présentation de la démarche/bilan, des outils et des règles déontologiques qui encadrent le bilan
- Détermination des objectifs en fonction des attentes recueillies

2°/ Phase d'investigation

Méthodologie : entretiens, travail de recherche, enquête-métiers

Objectifs et contenu :

- Analyse du parcours professionnel et de l'activité de travail : description détaillée des postes occupés, identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées, recherche des sources de satisfaction ou d'insatisfaction et des points d'appui liés à chaque expérience,
- Réflexion sur la personnalité, les centres d'intérêt, les motivations.
- Identification des possibilités d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou de reconversion :
 - Élaboration des premières idées de projet sur la base des informations préalablement recueillies
 - Démarches et recherches visant à transformer ces souhaits en pistes d'orientation possibles, en termes de métiers, d'évolution de carrière, voire de formation (avec utilisation des fiches métiers)
 - Evaluation de ces pistes, tant au regard du profil personnel et professionnel du bénéficiaire, que des réalités du marché de l'emploi (recherche et analyse des offres, appui sur les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications).
 - Elaboration et formalisation du projet professionnel en tenant compte des points d'appui, des freins potentiels et des axes de progrès au regard de ce projet.



Il est important de préciser que cette phase d'investigation est organisée de façon à répondre aux besoins spécifiques du bénéficiaire, tels qu'ils ont été identifiés lors de l'entretien préalable. Ainsi, si celui-ci a déjà une idée de projet au démarrage du bilan, l'enquête-métiers peut être mise en place dès le début du bilan, afin de connaître au plus vite la validité éventuelle de cette piste et, si elle se révèle non réalisable, de permettre au bénéficiaire d'en prendre rapidement conscience, d'y renoncer et de se mobiliser sur la recherche d'autres orientations possibles.

De même que le temps (et l'énergie) consacrés à chaque composante de cette phase varie en fonction de ces besoins : certains salariés auront besoin d'un accompagnement plus important sur la connaissance des métiers (s'ils envisagent une reconversion totale par exemple), d'autres souhaiteront investiguer davantage les aspects de leur personnalité intervenant dans leurs motivations, comportements et attitudes au travail, pour mieux comprendre une expérience difficile ou en vue d'être plus aptes à parler d'eux-mêmes, à présenter leur profil en termes d'atouts et de points à travailler face à un employeur ...

La méthodologie du bilan ne peut donc, en aucun cas, être « figée », ni standardisée.

3°/ Phase de conclusions

Méthodologie : entretien, travail personnel

Objectifs et contenu :

- Présentation du document de synthèse, rédigé par le consultant et soumis aux observations du bénéficiaire
- Échanges relatifs au projet professionnel, visant à soulever de nouvelles questions sur les failles éventuelles de ce projet et d'en repérer les points qui restent à travailler
- Détermination du plan d'action : les grandes étapes permettant la mise en œuvre du projet, les démarches restant éventuellement à effectuer, les différentes stratégies à envisager au gré des aléas de l'aboutissement du projet (recherche de stratégies alternatives).
- Selon les cas et les besoins du bénéficiaire : aide à la mise en place d'une recherche d'emploi
(Elaboration du CV, ciblage de la recherche d'emploi, rédaction de lettres de motivation préparation aux entretiens de recrutement).



Point sur la réalisation du projet professionnel

- Un entretien est programmé dans l'année qui suit la fin du bilan, afin de faire le point et, si nécessaire, de réajuster la mise en œuvre du projet. Par ailleurs, le consultant reste joignable, par mail ou par téléphone, à l'issue du bilan afin de répondre aux nouvelles questions qui pourraient survenir face à la réalisation du projet.



Références

Depuis 1989, **notre équipe, pluridisciplinaire** composée de psychologues du travail, spécialistes de la fonction Ressources Humaines, conseillers en bilan et gestion de carrière, **tous consultants senior**, accompagne les salariés dans leur évolution de carrière ou reconversion professionnelle.

Bilans professionnels, accompagnement à la mise en œuvre de projets et coaching de transition de carrière pour des Organisations très diverses telles que :

Accenture, Groupama gan Vie, LVMH, Chanel, Acergy-Subsea7, IBM, CNAM, CPAM, CNAV, URSSAF, IGS, Presstalis, Société Générale, France Telecom, British Telecom, SFR, Procter et Gamble, Unilever, Groupe EDF, Groupe TOTAL, GDF Suez, Petroplus, Oracle, Ikea, Darty, ISS, Agence de l'eau, GE Factofrance, GE Capital Funding, Toshiba, Takeda, Naphtachimie, Novo Nordisk, CCIR Paca, Galderma, MACSF, Axa, ...

Conseil en gestion de carrières :

A titre d'exemple, mise en place de Bilans de carrière pour les Cadres à haut potentiel pour AUTOMOBILES PEUGEOT, Points de Carrière pour le Groupe TOTAL auprès des Cadres pour la mobilité internationale et des Agents de Maîtrise en vue d'une évolution vers le statut cadre, pour des Entreprises telles que GEFCO, ALCATEL dans le cadre de la mobilité fonctionnelle ...

Agrément de différents Opacif pour la réalisation de Bilans de compétences.

FONGECIF Ile de France, Hauts de France, Paca, FAF du travail temporaire, AFDAS, ANFH, UNAGECIF, Uniformation, ...

Accompagnement des services de reconversion

Ministère de la Défense, dans la mise en place des bilans destinés aux personnels civils et militaires de la Marine Nationale, l'Armée de Terre, la Gendarmerie : élaboration du support d'accompagnement du bilan, formation et coaching des Officiers en place dans les antennes de reconversion (à la méthodologie et aux outils du bilan)

Bilans de compétences et Accompagnement en mobilité professionnelle

Collaborateurs de Sénateurs, depuis le renouvellement sénatorial de septembre 2008, pour les Régions Ile de France et Paca.

4. Cadre Législatif - Extrait du Code du travail et explications

Définition

Article L. 6313-10 : « Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'un consentement ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre »

L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnerez lors du bilan de compétences. Il est soumis au secret professionnel et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'à vous-même, qui en êtes l'unique propriétaire.

Convention tripartite

Article R.6322-32 : « un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :

- 1° Le salarié ;
- 2° L'organisme prestataire de bilans de compétences ;
- 3° L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences. »

Article R. 6322-33 : « La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent. »

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par trois personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

Contenu et déroulement du bilan

Article R. 6322-35 : « Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
 - b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
 - c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
 - a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
 - b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
 - c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
 - b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
 - c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

Article R.6322-36 : « les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle.

Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires. »

Article R.6322-37 : « la phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R.6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10.

L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan. »

Votre bilan se déroulera en trois phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

Article R. 6322-38 : « Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

- 1° Circonstances du bilan ;
- 2° Compétences et aptitudes du bénéficiaire du regard des perspectives d'évolution envisagées ;

3° Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R. 6322-39 : « Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. »

Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations. »

Tous les résultats du bilan de compétences vous appartiennent. Le document de synthèse qui vous sera remis ne contient que des informations utiles à la réalisation de vos projets.

Durée du congé

Article L. 6322-44 : « La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan. »

Conditions de Rémunération et de Prise en charge

Article L. 6322-49 : « Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé. »

Article L. 6322-50 : « L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé bilan de compétences conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention. »

Article R. 6322-48 : « Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L.6322-20 ou L.6322-34. »

L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures. Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail. Vous conservez le bénéfice de votre salaire, qui vous sera normalement versé par votre employeur. Demandez à l'organisme paritaire dans quelles conditions il peut prendre en charge les autres frais occasionnés par votre bilan.

L'article R.6322-62 : « Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.

Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. »

Conditions d'ouverture et Mise en œuvre

Article R. 6322-40 : « La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan. »

Article R. 6322-41 : « Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois. »

Attention à ces détails, ils sont importants pour la mise en œuvre de votre bilan.

Refus de prise en charge et recours

Article R. 6322-45 : « L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet.

Il l'informe également de sa possibilité de déposer un recours gracieux. »

Article R. 6322-46 : « Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration.

Article R. 6322-47 : « La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée. »

Si un organisme refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications