



Consultants en évolution professionnelle

www.maia-conseil.com

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Bureaux :

PARIS | Opéra - La Défense - Montevrain
MARSEILLE | Vieux port - La Joliette – Prado
AIX-en-PROVENCE
NICE – SOPHIA-ANTIPOLIS
LILLE
LES SABLES D'OLONNE

Siège social :

MAIA Conseil SARL | 95 rue de Vaugirard 75006 PARIS
Tel : 01.47.66.14.27
www.maia-conseil.com

Contacts :

Corine Bourel-Cassier pour les aspects administratifs
Le consultant qui vous accompagnera pour ce bilan pour toute autre question



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 de vous aider à prendre conscience des représentations que vous entretenez à l'égard du travail, de mettre à jour et d'identifier avec lucidité vos valeurs et vos 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 votre mobilisation dans le travail (mise en lumière des motivations)
- Identifier vos zones de développement potentiel (évaluation des connaissances actuelles et des marges de progrès)
- Etablir votre profil psychologique afin de mieux comprendre ce que vous attendez du contenu et de l'environnement de votre travail.

L'entretien préalable

Cet entretien doit vous servir à mieux connaître ce que nous vous proposons, à exposer vos attentes et à valider avec le conseiller bilan, si votre demande entre bien dans le cadre du bilan et que celui-ci vous sera d'un réel apport.

Y sont également évoqués :

- Notre engagement déontologique, en termes de confidentialité (sur le contenu des entretiens et sur les documents produits au cours du bilan qui, comme la synthèse seront immédiatement détruits à l'issue du bilan), de respect de votre consentement et d'une totale neutralité du conseiller bilan à l'égard de l'orientation que vous souhaitez donner à votre projet professionnel (ou de toute information que vous seriez amené à lui transmettre)
- Le délai nécessaire au financeur de votre bilan pour vous donner son accord, ce qui déterminera la date de démarrage du bilan (à laquelle votre conseiller bilan s'adaptera) et, à cette occasion, les informations complémentaires dont vous pourriez avoir besoin sur les possibilités qui vous sont offertes pour le financement de votre bilan.
- Les tarifs pratiqués par le cabinet pour le bilan de compétences tel que décrit dans cette brochure :
 - 1800 € net de taxes, pour un financement CPF
(site : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>).
 - sur devis pour un financement employeur ou particulier.
- Les modalités d'évaluation de la prestation : un questionnaire de satisfaction et de suggestions d'amélioration de notre prestation vous sera proposé à la fin du bilan
- Nos conditions d'accueil et l'accessibilité de nos locaux si vous êtes en situation de handicap. Nous élaborerons ensemble les conditions de réalisation de votre bilan en termes d'outils, de méthodes, de contraintes éventuelles à prendre en compte, de ressources humaines et organisationnelles externes à mobiliser.

Les phases du bilan

Plusieurs entretiens individuels et personnalisés vous sont proposés pour chacune des trois phases du bilan. La durée des entretiens varie de 1h30 à 2h et l'amplitude varie en fonction des besoins de chacun.

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 vous 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)
 - Enquête-métiers, évaluation de ces pistes, tant au regard de votre profil personnel et professionnel, 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). Les personnes qui réalisent leur bilan avec nous obtiennent deux à trois rencontres physiques avec des professionnels, trois à quatre échanges par mail, téléphone ou autre support à distance, ceci en plus de la documentation relative aux métiers envisagés et au marché de l'emploi concerné
 - Elaboration et formalisation de votre 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 à vos besoins spécifiques, tels qu'ils ont été identifiés lors de l'entretien préalable. Ainsi, si vous avez 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 vous permettre d'en prendre rapidement conscience, d'y renoncer et de vous 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 à vos observations.
- 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 : 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

Bilans de compétences, 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, ... [SEP]

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 ... [SEP]

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) [SEP]

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.

Notre équipe est pluridisciplinaire : psychologues du travail, spécialistes de la fonction Ressources Humaines, conseillers en bilan et gestion de carrière, tous consultants senior (15 ans d'expérience professionnelle au minimum)

Nous intervenons depuis 30 ans (1989) dans les domaines de **l'accompagnement des transitions de carrière, du coaching et de la formation.**

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'y consentir 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. »

- professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- 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. »

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 :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- 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 :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet

Article R. 6322-38 :

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

- circonstances du bilan ;
- compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et des 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. »

