

Livret du Praticien

Outil promotionnel - Information Client

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE BILAN DE COMPETENCES

Prestataire de Bilan de Compétences / Octobre 2021.

European Institute for Workplace Dynamics (IWD Europe)
2 place Léon Blum – 75011 PARIS

SAS - Siret : 790 525547 00010 RCS Paris – Organisme de Formation N° 117 55091075 / DIRECCTE IdF – Id DataDock 0043789
e-mail : service@iwd-europe.com – web : www.iwd-europe.com

SOMMAIRE

1. NOS ENGAGEMENTS	3
2. DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES.....	4
3. OBJECTIFS & METHODOLOGIE DE LA CONDUITE DE BILAN.....	5
1. Présentation générale de notre démarche bilan de compétences :.....	5
2. Quelques tests utilisés dans le cadre du bilan de compétences	6
3. Démarche qualité de notre prestation	7
4. LEGISLATION DU BILAN DE COMPETENCES	8

1. Nos engagements

Nous nous engageons à conduire votre bilan avec le plus grand professionnalisme et dans le respect des règles déontologiques relatives à cette démarche.

Consentement et volontariat

- ▶ Nous veillons à nous assurer du caractère volontaire de votre démarche de bilan grâce à une première rencontre sans engagement qui vous permet de choisir librement votre centre de bilan et votre consultant
- ▶ Dans cette perspective, votre consultant en bilan vous présente les moyens matériels et humains qu'il compte employer au regard des dispositions relatives au code du travail. Nul ne peut vous imposer de suivre un bilan de compétences
- ▶ Le centre de bilan s'assure de l'adhésion du bénéficiaire et de son investissement nécessaire à la bonne progression du bilan (supports à compléter, enquêtes à mener, ...)

Secret professionnel et propriété des documents

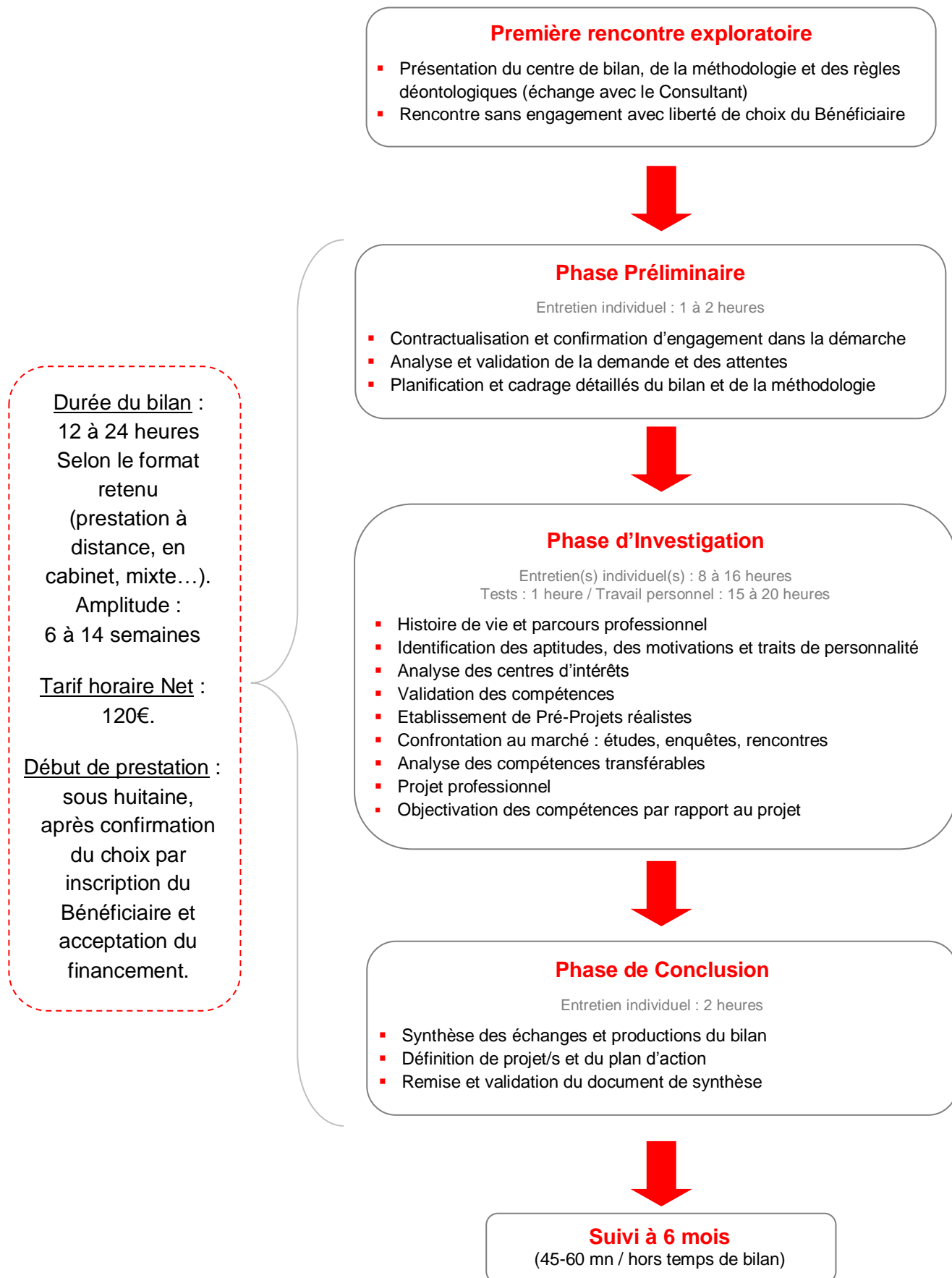
- ▶ Pendant le bilan, au cours des entretiens, les échanges sont strictement confidentiels, ainsi que tous les résultats des tests ou instruments d'évaluation mis en œuvre
- ▶ Le document de synthèse qui vous est remis à l'issue du bilan de compétences est votre propriété exclusive. Vous êtes seul/e destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse, qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec votre accord et par vous seul/e
- ▶ Ce document ne doit contenir que des informations utiles à la réalisation de votre projet professionnel ou de votre projet de formation
- ▶ Aucun double n'est conservé par le centre de bilan, sauf votre accord et ce, pour une durée maximum d'un an

Coresponsabilité

- ▶ Votre bilan est le résultat d'une collaboration entre nous consultant et vous bénéficiaire pour vous aider à identifier votre projet. C'est un travail que nous accomplissons ensemble.
- ▶ Nous sommes garants du bon déroulement du bilan et déclinons à cet effet une méthodologie personnalisée et adaptée conçue à partir d'outils exclusifs et adaptés à votre situation
- ▶ Acteur de votre bilan pendant et entre les séances, il vous appartient de fournir au cours des échanges avec votre consultant les informations utiles à une mise en œuvre efficiente du bilan de compétences

Notre volonté est de vous permettre de mieux connaître vos compétences, aptitudes et motivations profondes et que ce bilan de compétences contribue à donner du sens à votre parcours professionnel.

2. Déroulement du bilan de compétences



3. Objectifs et Méthodologie de la conduite de bilan

3.1- Présentation générale de notre démarche bilan de compétences :

Finalités

- 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 (savoir, savoir-faire et comportements acquis, transférables et à positionner dans des pré-projets).
- Le cas échéant, un projet de formation pourra être associé à la réalisation de projet/s professionnel/s s'il doit faire partie de conditions de réussite (eg. formation diplômante).

Moyens

- Livret documentaire « ressources » avec séquence d'outils en auto-évaluation, complétés par des tests scientifiquement élaborés par des éditeurs d'instruments d'évaluation
- Établissement d'un portefeuille de compétences
- Entretiens miroirs à tonalité non directive

Déroulement

- 6 à 12 séances décomposées en étapes articulées autour d'entretiens individuels (séances en face à face / physique ou à distance)
- L'ensemble se déroule sur 6 à 14 semaines (selon format horaire contractualisé) et se termine par la remise du document de synthèse.
- Un suivi post-bilan a lieu dans un délai de 6 mois (date projetée d'un commun accord).

Relations entre les acteurs

- Dialogue participant à une relation de confiance dans laquelle le consultant en bilan a un rôle de soutien, sans porter de jugement ni interpréter les réflexions du bénéficiaire dans le cadre des entretiens « miroir » conduisant à l'émergence et la formalisation de projet/s.

Cadre spécifique du processus

- Le bilan est conduit dans des locaux aisément accessibles avec des bureaux individuels fermés dotés d'un éclairage naturel ; la prestation est également aménageable au format à distance par visioconférence avec amplitude minimale de 12 heures en face à face.
- L'équipe pluridisciplinaire est formée aux techniques du bilan et maintient un suivi constant auprès du bénéficiaire
- **NB** : en cas de **situation de handicap**, merci de bien vouloir nous en informer, afin de pouvoir adapter au mieux les conditions de votre accès au lieu de stage.

Financement

- Les versements au titre de la contribution unique sur la masse salariale destinée à la formation sont mutualisés et collectés par l'OPCO (seul organisme par branche d'activité).
- Le bilan de compétences peut ainsi être financé par affectation sur le plan de formation de l'entreprise et/ou intervention de l'OPCO ou alternativement par le Compte personnel de Formation (CPF). Les salariés titulaires de contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée sont éligibles au bénéfice du bilan de compétences (v. conditions d'ancienneté et de rémunération, si réalisation du bilan pendant le temps de travail).

3.2- Quelques tests utilisés dans le cadre du bilan de compétences

CTPI-R - outil d'aide à l'accompagnement et à la décision qui permet d'évaluer le potentiel managérial, les compétences comportementales et le mode de fonctionnement des managers et des dirigeants. Le profil général proposé détaille les styles de management, de pensée et de travail préférentiels du bénéficiaire, avec ses compétences et opportunités dans le travail.

Profil Pro 2 - questionnaire de personnalité qui permet d'analyser avec rigueur scientifique 28 facettes de la personnalité et des motivations qui influencent le comportement d'un individu dans son évolution professionnelle. L'adéquation entre les facteurs de personnalité et les potentiels clés explorés chez le bénéficiaire y sont documentés ainsi qu'une analyse complémentaire par catégories de métiers.

IRMR (typologie de HOLLAND)

Version initiale du questionnaire Inventaire de Rothwell-Miller permettant d'explorer les intérêts et motivations et d'orienter le sujet vers les secteurs d'activité préférentiels qui lui conviennent.

Questionnaire des Valeurs Professionnels (QVP) – D.SUPER

Les valeurs forment certaines composantes de la personnalité qui influencent les motivations au travail par l'importance que l'on y accorde et, partant, marquent certains déterminants de l'investissement personnel. Les valeurs recouvrent ainsi les buts que l'on souhaite atteindre selon ses besoins et que l'on peut rencontrer dans les activités professionnelles dans lesquelles les efforts personnels sont engagés en priorité pour y satisfaire.

Questionnaire Conflict Dynamics Profile-Individuel (Eckerd / Mediation Training Institute)

Descriptif générique de l'outil d'évaluation : issu des recherches et observations réalisées par des chercheurs – praticiens, le modèle *Conflict Dynamics Profile*® (CDP) identifie les comportements mis en œuvre en situation conflictuelle. Le questionnaire explore un ensemble de **15 dimensions** (7 catégories de réponses constructives et 8 catégories de réponses destructives) et une série de **9 facteurs déclencheurs** d'antagonismes (comportements ou situations) susceptibles de précipiter le conflit et d'entraîner en retour une série de réponses individuelles (comportements constructifs et destructifs).

Le modèle et outil dérivé CDP introduits depuis 1995 apportent des innovations complémentaires aux autres démarches antérieures connues : Conflict Styles (Thomas-Kilmann Index, 1975), Communication Non Violente (CNV – Rosenberg), Élément Humain (Beyond Conflict – Schutz, Thompson), Analyse Transactionnelle (Berne – Karpman), Gestion du stress (Selye – Laborit – Lazarus), Intelligence Émotionnelle (IE – Goleman),...

NB : la liste des instruments dits « standardisés » utilisés en bilan de compétences ne sauraient être exhaustive du fait de la grande richesse de l'offre et des certifications différentes détenues par les praticiens. Les tests proposés sont sélectionnés en dialogue avec le consultant en fonction des investigations à mener par le bénéficiaire.

3.3- Démarche qualité de notre prestation

Pour chacune des séances :

- ▶ Nous proposons aux bénéficiaires, acteurs de leur bilan une évaluation permettant d'apprécier les domaines dans lesquels ils considèrent avoir progressé.
- ▶ Nous nous assurons que le bénéficiaire dispose d'un temps suffisant entre les séances pour avancer dans sa réflexion, mener des démarches et effectuer ses travaux en autonomie.
- ▶ Nous nous assurons que le bénéficiaire a compris la méthodologie, le rôle des outils proposés et du maintien de la relation avec le consultant <Raison sociale de Prestataire> afin d'ajuster si nécessaire le déroulement du bilan.
- ▶ Nous proposons aux bénéficiaires des compétences pluridisciplinaires qui garantissent un regard pluriel.

La professionnalisation des équipes :

- ▶ Nous organisons des séances d'échanges de pratique afin de partager et améliorer les outils, les méthodes et les postures des consultants. Ces réunions permettent également de garantir l'homogénéité méthodologique des prestations.
- ▶ Nous proposons à nos consultants des séminaires de formation leur permettant d'améliorer leurs techniques d'investigation, et leur posture de consultant.
- ▶ Tous nos consultants ont suivi une formation qualifiante leur permettant d'utiliser les outils, tests ou indicateurs typologiques.

Lors de la remise du document de synthèse :

- ▶ Nous proposons une évaluation détaillée (questionnaire de satisfaction) permettant notamment d'apprécier l'évolution par rapport à l'objectif initial, la pertinence des outils proposés, l'intérêt et la faisabilité du plan d'action retenu et formalisé par le Bénéficiaire.

6 mois après remise du document de synthèse :

- ▶ Une évaluation et un suivi post-bilan, conformément à l'arrêté du 27 Octobre 1992 sont proposés après remise du document de synthèse.
- ▶ Ces démarches permettent de vérifier l'utilisation et la répercussion du bilan dans l'activité de recherche d'évolution professionnelle envisagée ou dans les perspectives de progression interne dans l'entreprise.

4. Législation du bilan de compétences

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et bilans de compétences.

▪ **Article L6313-10 Transféré par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4**

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 du 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.

« **Section 2 - Bilan de compétences**

« Art. R. **6313-4**.-Le bilan de compétences **mentionné au 2° de l'article L. 6313-1** comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

« 1° Une **phase préliminaire** qui a pour objet :

- « a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- « b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- « c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

« 2° Une **phase d'investigation** permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

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

- « a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- « b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- « c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

« Art. R. **6313-5**.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. **6313-6**.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

« Art. R. **6313-7**.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

« Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

«-au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;

«-aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

« Art. R. **6313-8**.-Lorsque le **bilan de compétences financé par l'entreprise et/ou son OPCO** est réalisé **au titre du plan de développement des compétences** mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 **ou dans le cadre d'un congé de reclassement** dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences choisi par le bénéficiaire.

« La **convention comporte les mentions** suivantes :

« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;

« 2° Le prix et les modalités de règlement.

« Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »