

BILAN DE COMPÉTENCES

ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL

TABLE DES MATIÈRES

BILAN DE COMPÉTENCES : PROGRAMME

Bilan de compétences

4

CHARTRE QUALITÉ

Notre Charte Qualité en matière de bilan de compétences

7

BILAN DE COMPÉTENCES PROGRAMME

**Durée :**

7 séquences de 2 heures d'échanges en vidéoconférence avec son accompagnateur, soit 14 heures, réparties sur une période de 3 à 6 mois. A cela s'ajoute, variable suivant les situations, le temps de travail personnel du/de la bénéficiaire.

**Public visé :**

Toute personne désireuse d'analyser sa vie professionnelle et personnelle et qui s'inscrit dans une perspective de changement.

**Objectifs :**

A l'issue du bilan de compétences, son.sa bénéficiaire aura :

- analysé son parcours professionnel et personnel
- identifié ses traits de personnalité, qualités, valeurs et motivations
- identifié ses compétences professionnelles et personnelles
- construit un projet d'évolution professionnelle et, éventuellement, de formation

Déroulé :

3 phases distinctes (dont la durée est fonction de chaque bénéficiaire) :

1. Phase préliminaire :

- Détermination des objectifs poursuivis.
- Retour sur le parcours professionnel et personnel : histoire de vie ; formation ; parcours professionnel et extra-professionnel. Motifs de satisfaction et d'insatisfaction ; succès et échecs ; tâches réalisées, responsabilités, connaissances et compétences...

2. Phase d'investigation :

- Identification des traits de personnalité, qualités, valeurs, capacités et motivations.
- Définition des priorités en vue d'orienter la suite de sa vie professionnelle et personnelle.

3. Phase de conclusion :

- Recherche et analyse des pistes envisagées dans le domaine professionnel.
- Identification des projets réalistes et réalisables en fonctions de ses contraintes personnelles et de l'environnement socio-économique.

Déroulé :

- Elaboration du projet et mise en place d'un plan d'action.
- Remise au bénéficiaire du document de synthèse après qu'il l'a validé. Il en est l'unique destinataire.

Entretien de suivi :

6 mois après la fin du Bilan, l'accompagnateur reprend contact pour faire le point sur la situation et l'évolution du projet. Un entretien peut être proposé au.à la bénéficiaire si il.elle le souhaite.



Moyens, méthodes et posture de l'accompagnateur :

Travail d'investigation personnel à partir d'exercices pensés pour le.la bénéficiaire et aux consignes claires (histoire de vie, questionnaire, auto-évaluation...).

Enquête auprès de l'entourage du.de la bénéficiaire. Entretiens réguliers avec l'accompagnateur qui met en place un climat de confiance, sécurisant, facilitant l'introspection et les échanges, se montre soutenant tout au long de la démarche, disponible dès que besoin, en dehors des rencontres programmées pour répondre à une question, conseiller dans un délai rapide. Il aide à l'analyse et la prise de recul, valorise les compétences. Co-réalisation du document de synthèse.

Les rendez-vous se déroulant en vidéoconférence, l'accompagnateur assistera le bénéficiaire sur le plan technique : choix de la plateforme, essais, résolution de problèmes et recherche d'une solution alternative le cas échéant.



Accompagnement :

Pierre FELIN, gérants associés du cabinet Systemaction, titulaire d'une maîtrise de philosophie option psychanalyse et d'un Master 2 « Travail social, action sociale et société ». A travaillé pendant une quinzaine d'années dans le champ de l'insertion.

1650,00 € TTC*

* Possibilité de financement en utilisant le CPF.

**NOTRE CHARTE QUALITÉ
EN MATIÈRE DE BILAN
DE COMPÉTENCES**

La loi définit le bilan de compétences comme une action permettant à des salariés ou demandeurs d'emploi « 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. » Art. L 900-2 du code du travail.

Vous pouvez consulter le cadre réglementaire complet ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

C'est dans ce cadre que Systemaction, à travers l'**accompagnateur unique** qu'il met à disposition du bénéficiaire, s'engage auprès de lui à :

1

Créer un climat d'**écoute**, de **non-jugement** et de **confiance** propice à une relation de qualité et des échanges favorisant son **développement personnel**.

2

Le laisser être l'**acteur** de sa démarche, en lui permettant d'élaborer son ou ses projets professionnels, définir ses **stratégies d'action** et **axes de progrès** pouvant inclure une ou des formations.

3

Contractualiser avec lui les modalités de réalisation de son bilan de compétences.

4

Lui proposer une durée d'accompagnement et des outils et méthodes **personnalisés**, prenant en compte ses besoins, ses objectifs et sa singularité.

5

Veiller à ce que toute investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles ait un lien direct avec l'objet du bilan de compétence et s'assurer de son **consentement**.

6

L'accompagner pleinement dans les **3 phases** du bilan telles qu'elles sont prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

7

Lui donner les moyens d'identifier **clairement** ses acquis et ses qualités personnelles et professionnelles de manière à ce qu'il puisse les exploiter par lui-même sur le marché du travail.

8

Se montrer **disponible** même en dehors des entretiens individuels programmés.

9

Poser les **limites** de son intervention, notamment lorsqu'un besoin de soutien thérapeutique se fait jour.

10

Lui remettre, à l'issue du bilan, une **synthèse écrite** qui en reprend les éléments essentiels.

11

Respecter la **confidentialité** de sa parole, de sa démarche et de ses résultats et, dans les 3 mois suivants la fin de l'accompagnement, détruire l'ensemble des documents partagés pour les besoins de celui-ci. A ne pas transmettre, sauf avec son accord, la synthèse à son employeur.

12

Lui proposer un **entretien de suivi** à 6 mois pour faire le point sur l'avancée de son projet professionnel et l'aider, le cas échéant, à mettre en place les actions qui s'avèreraient encore nécessaires.

13

Evaluer avec lui la qualité de l'accompagnement dont il a bénéficié.

Par ailleurs, Systemaction s'engage à recruter ses accompagnateurs en fonction de leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être, et à s'assurer qu'ils suivent des actions de formation continue leur permettant de consolider toujours davantage leur professionnalisme.