



POUR FAIRE LA LUMIÈRE SUR SA CARRIÈRE,

LE BILAN DE COMPÉTENCES

BY JAVENS

Introduction : un bilan de compétences, un outil à la hauteur de vos ambitions, 3

La phase préliminaire, 4

La phase d'investigation 5

La phase de conclusion, 6

La déontologie et l'éthique, 7



INTRODUCTION :

LE BILAN DE COMPÉTENCES, UN OUTIL À LA HAUTEUR DE VOS AMBITIONS

- Vous souhaitez donner un nouvel élan à votre carrière ?
- Vous envisagez une reconversion professionnelle ?
- Vous aspirez à évoluer ?
- Vous voulez formaliser un nouveau projet professionnel ?

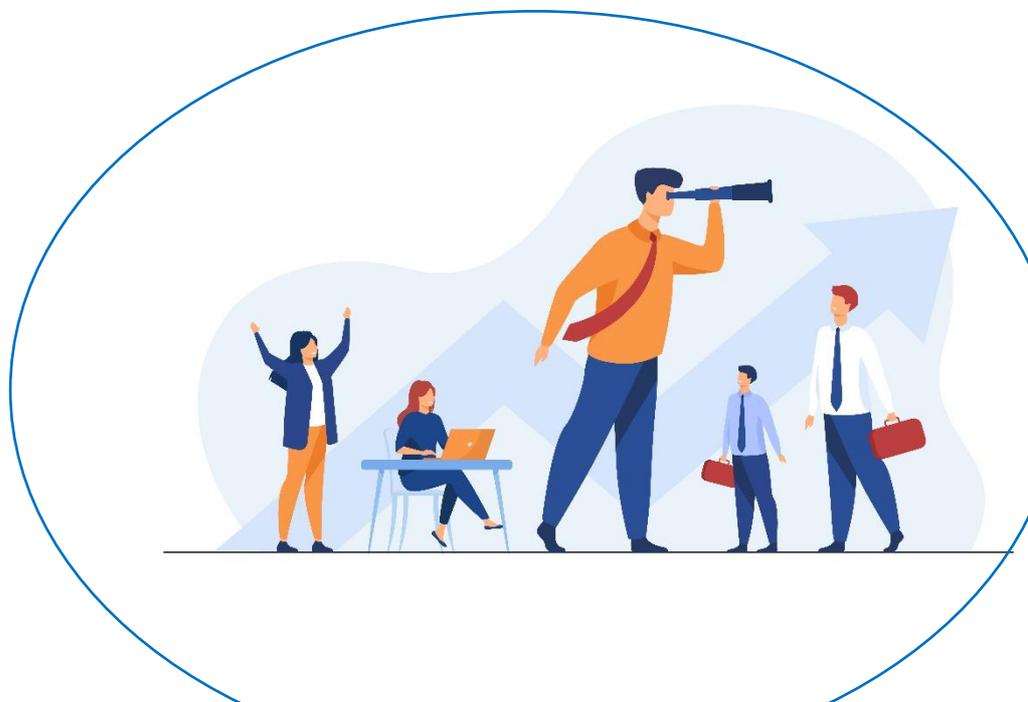
Dans ce contexte, la crise sanitaire a soulevé de nombreuses interrogations chez certains travailleurs qu'ils soient salariés, indépendants, cadres ou non-cadres : ai-je envie de continuer à occuper mon emploi actuel ? Suis-je à un carrefour de ma vie professionnel ? Quelles sont mes valeurs et mes véritables ambitions ?

Le bilan de compétences répondra à vos attentes. Il permettra de définir votre profil de personnalité, d'identifier vos motivations et centres d'intérêt pour bâtir un projet professionnel en cohérence avec vos aspirations et la réalité du marché de l'emploi.

Le bilan de compétences a également pour objet de permettre aux travailleurs d'**identifier leurs ressources en termes de compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et d'analyser leurs motivations** dans le but de définir et formaliser un projet professionnel.

Le bilan de compétences se déroule en trois grandes étapes :

1. **La phase préliminaire**
2. **La phase d'investigation**
3. **La phase de conclusion**





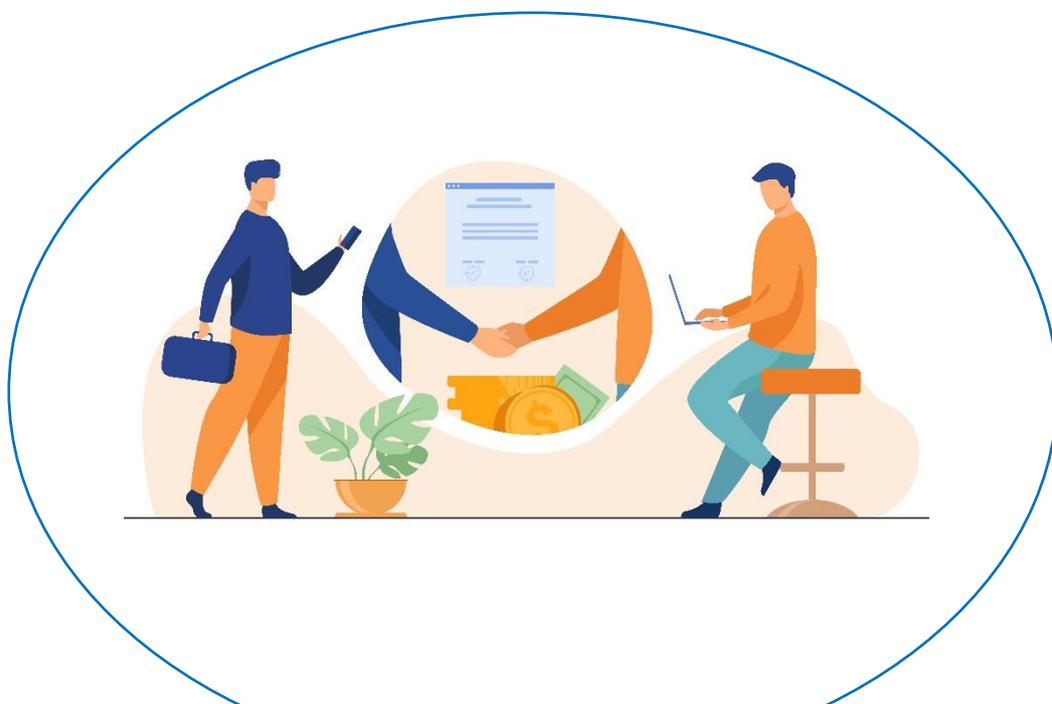
PHASE 1 : LA PHASE PRÉLIMINAIRE

La phase préliminaire du bilan de compétences vous permettra de confirmer votre démarche, de définir vos besoins et de prendre connaissance du déroulement et de l'objectif du bilan, ainsi que des méthodes et techniques qui seront mises en œuvre.

Elle se déroule sous forme de rendez-vous (en présentiel ou à distance) d'une durée d'environ deux heures au cours duquel vous sont présentées les différentes étapes du bilan.

Cette première étape vous permet également de faire connaissance avec le consultant qui vous accompagnera car il est essentiel qu'une relation de confiance puisse s'établir rapidement pour faciliter les échanges dans le cadre de confidentialité inhérent au déroulement de tout bilan de compétences.

De votre côté, cette phase vous permettra de challenger votre engagement (êtes-vous réellement motivé à mener ce bilan ?), de définir vos objectifs et de décliner les techniques d'évaluation et de restitution.





PHASE 2 : LA PHASE D'INVESTIGATION

La deuxième phase du bilan de compétences est la phase d'investigation (ou d'exploration).

Nous serons au cœur du bilan de compétences. Cette étape, la plus longue, alternera entretiens et travail personnel dans deux dimensions, rétrospective et projective. Au cours de cette phase, vous serez amené à :

- **Travailler sur la dimension rétrospective :**

- **Définir votre profil de personnalité,**
- **Reconnaître vos compétences** (savoir, savoir-faire et savoir-être),
- **Décliner vos points forts et axes d'amélioration,**
- **Rassembler vos connaissances** professionnelles, qu'elles soient fréquemment ou rarement utilisées ou utilisables,

- **Travailler sur la dimension projective :**

- **Identifier vos centres d'intérêt** professionnels et personnels, vos aspirations et motivations personnelles,
- **Repérer les attentes professionnelles** dans lesquelles des pistes de développement peuvent s'inscrire,
- **Évaluer la faisabilité** d'un (ou des) projet.s. dans sa globalité : conditions de réalisation, éventuelles difficultés ou obstacles, éléments de facilitation...





PHASE 3 : LA PHASE DE CONCLUSION

Dernière étape du bilan de compétences, cette phase prend la forme d'un ou de plusieurs entretiens avec le consultant.

Généralement, les résultats du bilan de compétences sont restitués au cours d'un premier entretien de la phase de conclusion. Les entretiens suivants servent à bâtir le projet professionnel en évaluant les conditions de mise en œuvre. Lors de l'ultime entretien, le consultant remet au salarié un document de synthèse comportant obligatoirement :

- les circonstances du bilan de compétences,
- les compétences et aptitudes du salarié au regard des perspectives d'évolution envisagées,
- les éléments constitutifs du projet professionnel ou du projet de formation professionnelle.





CHARTRE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE DANS LE CADRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le cabinet Javens a décliné une charte qui établit ses valeurs et ses obligations auprès de ses clients (et financeurs) et qui fixe les modalités de déontologie et d'éthique dans le cadre de ses prestations de bilan de compétences :

1. LA DÉMARCHE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Dans la stricte application des principes généraux de l'éthique professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal), la démarche du bilan de compétences impose :

- le respect de la personne humaine,
- l'indépendance de jugement et d'action,
- l'honnêteté,
- la neutralité,
- le respect de la confidentialité professionnelle.

La consultante du cabinet mettra tout en œuvre afin de répondre rapidement aux demandes des personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

La consultante s'engage à ne pas outrepasser son rôle, à conserver la posture de neutralité et non-jugement exigée par l'accompagnement d'un bilan de compétences. Elle s'interdit toute posture à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou psychologique.

La consultante s'engage à connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.

Le centre de bilan de compétences doit avoir une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités doivent être stipulés.

Le cabinet s'interdit toute dérive de manipulation qui mènerait à un lien entre l'activité de bilan de compétences et les autres activités du cabinet.

La démarche du bilan doit comprendre les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

Notre cabinet s'engage à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.

Notre cabinet respectera le consentement ou le refus du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

La nature et le contenu des investigations doivent avoir un lien direct avec l'objet du bilan de compétences du bénéficiaire.

Notre centre de bilan propose une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.

Le bilan de compétences doit :

- **Permettre au bénéficiaire** d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation,
- **Engager avec le bénéficiaire** une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan,
- **Accompagner le bénéficiaire** dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même,
- **Proposer une information** sur les métiers et les secteurs d'activité grâce à des ressources adaptées,
- **Soumettre au bénéficiaire** un document de synthèse lui rappeler la confidentialité de cesupport,
- **Évaluer avec le bénéficiaire** la qualité de la prestation.

2. LES ENGAGEMENTS DE JAVENS

La consultante s'engage à mettre en œuvre et respecter :

- **Mettre en œuvre des compétences professionnelles**
 - Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance requise par la pratique du bilan de compétences,
 - Faire évoluer sa pratique grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, de la supervision et de la formation.
- **Fixer le contexte et les limites**
 - Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
 - Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.
- **Respecter l'intégrité**
 - Respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.
 - Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.
- **Veiller au professionnalisme**
 - Répondre aux besoins du bénéficiaire et financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure.
 - Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
 - Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles.

3. LOCALISATION

Nous exerçons dans des locaux qui répondent à des critères d'accessibilité ERP et propices aux conditions requises à la pratique des bilans de compétences : salle ou bureau calme, environnement propice à la confidentialité, accès à un ordinateur et wifi pour les recherches. Les bilans sont sous forme d'entretien n'excédant pas une durée de 4 heures.

Cette charte nous permet de tout mettre œuvre pour assurer une prestation de qualité et la réussite du bilan de compétences.

Vous avez des questions ?
Vous souhaitez prendre rendez-vous ?

Contact :
JAVENS | Carole Dhorme | 0781616386 | contact@javens

MAJ 1021