



Description des modalités d'organisation

**Méthodologie, outils et méthodes du Bilan de
compétences**

Sandra Jamet

13/02/2024

SOMMAIRE :

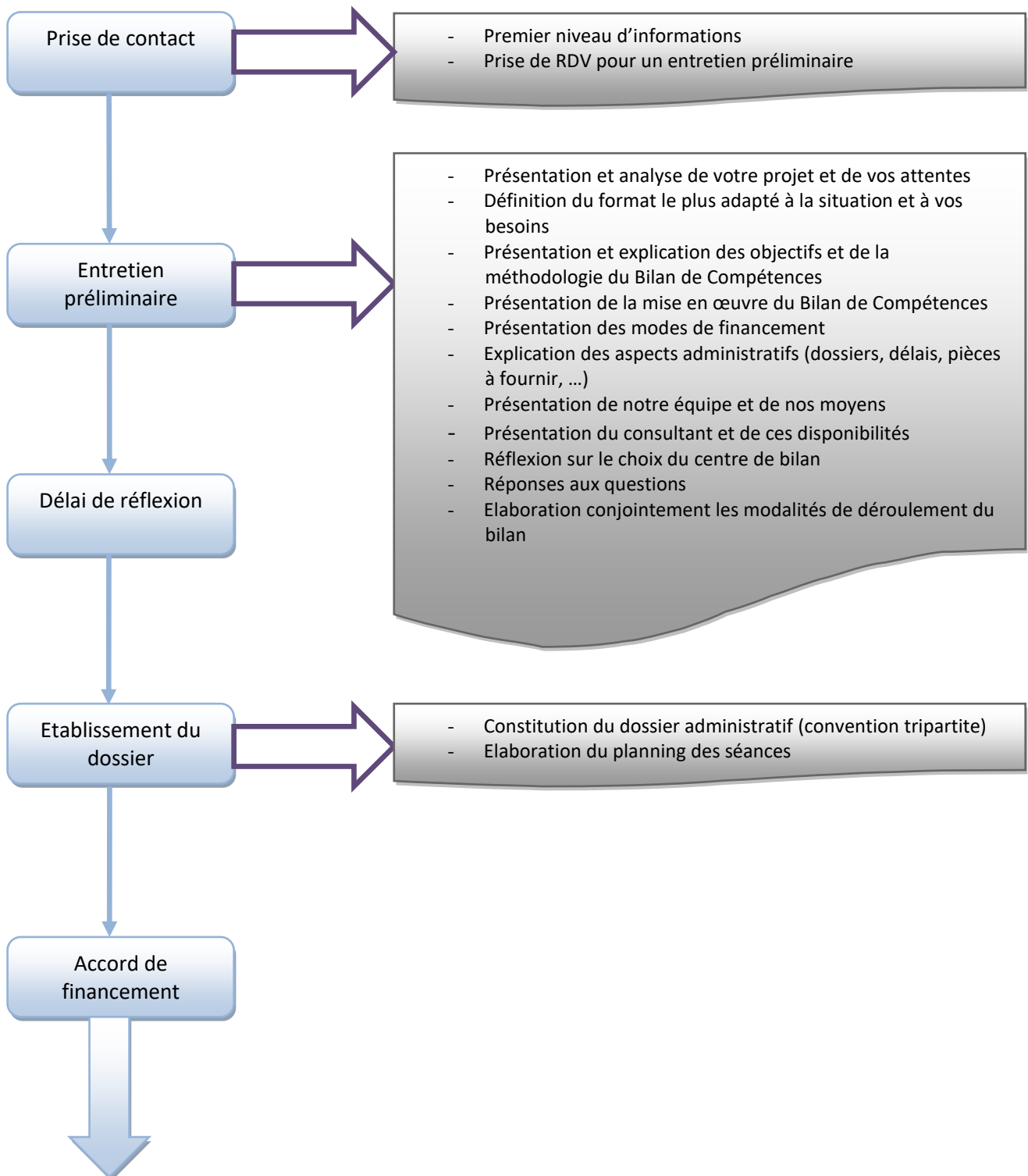
Ce dossier décrit les modalités d'organisation du Bilan de Compétences :

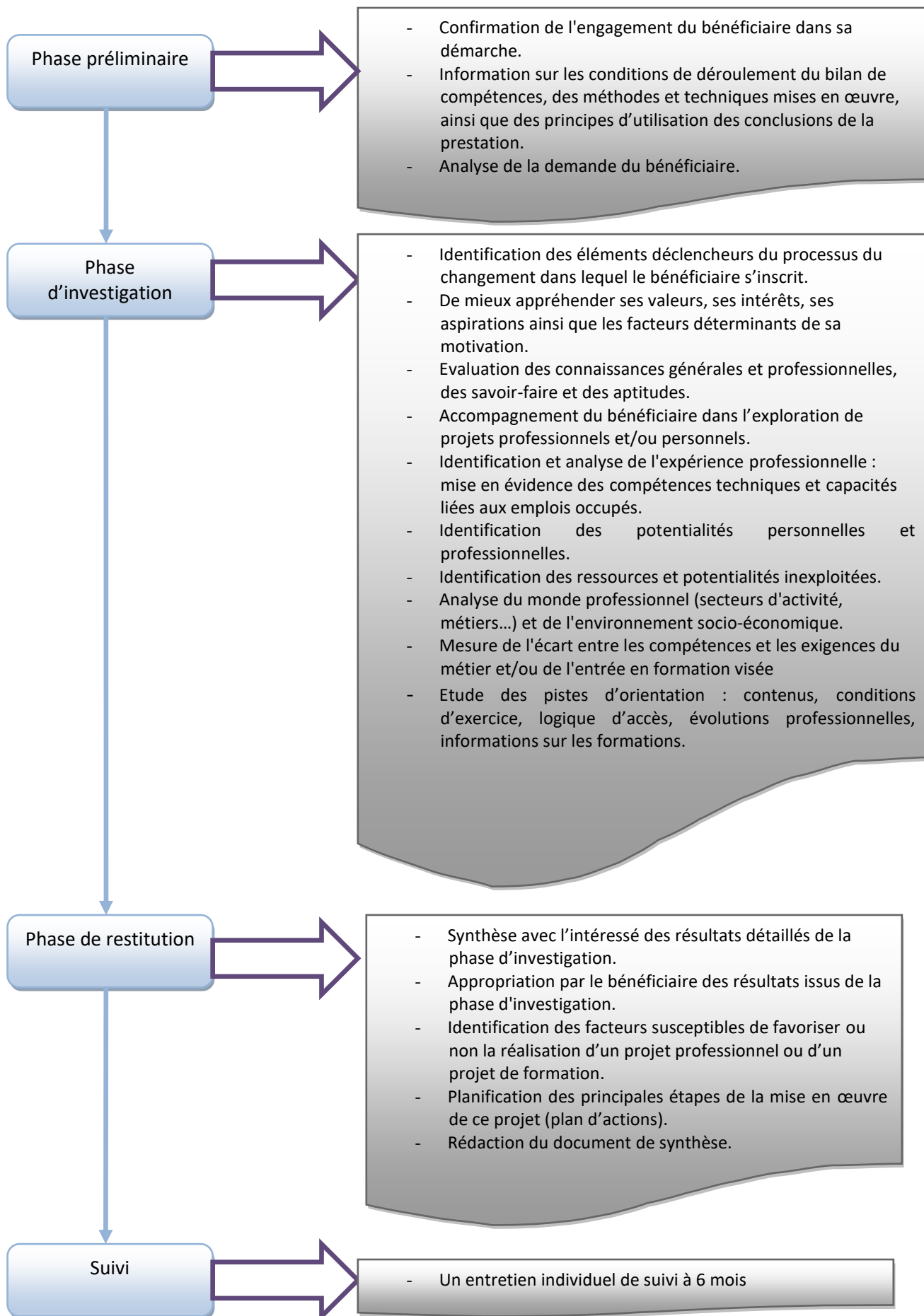
Organisation :	p 3
- Déroulement du Bilan de compétences	
- Les phases du Bilan de compétences	
- Site permanent du prestataire de Bilan de compétences	
Méthodologie et méthodes	p 7
Outils	p 8

Organisation

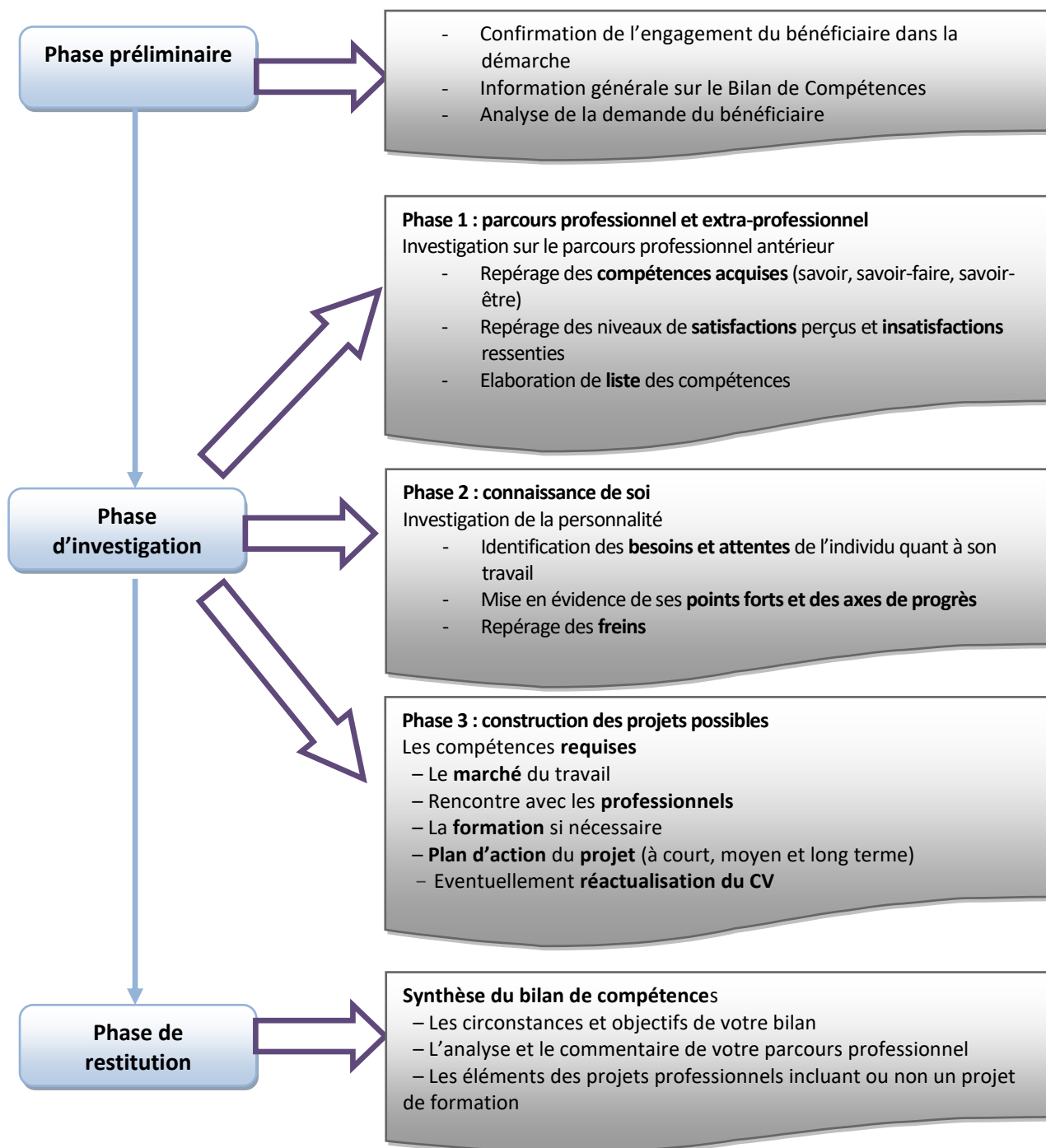
Déroulement du Bilan de compétences :

Une démarche progressive et structurée qui se déroule sur une durée de 3 mois, pour des séances de 1h30 à 3h00.





Les phases du Bilan de compétences :



Les phases du Bilan de Compétences :

Nous adaptons le déroulement, la méthodologie, les outils, la démarche et le nombre d'entretiens individuels en fonction des besoins du bénéficiaire et de la nature de sa demande. Toutes les phases du Bilan de Compétences sont réalisées en entretien individuel.

Site permanent avec du personnel affecté à l'activité de Bilan de Compétences :

Vous trouverez ci-dessous les explications concernant l'attrait de cette zone géographique :

Gardanne : Ville qui comprend 4 zones d'activités économiques. A partir de ses 3 pôles industriels (charbon, alumine et électricité), Gardanne s'est diversifiée vers les technologies de pointe, mais aussi le tourisme. Ville avec un fort potentiel économique et des besoins au niveau de l'insertion professionnelle, notre centre adapte sa méthode d'accompagnement au niveau de qualification des salariés ou des demandeurs d'emploi ayant besoin d'un Bilan de Compétences. L'accès au site est facilité par plusieurs autoroutes, situé entre Aix en Provence et Marseille.

Méthodologie et méthodes

Au cours de chaque Bilan de Compétences, nous suivons les phases permettant de déterminer le projet professionnel du bénéficiaire. Chaque consultant applique la méthodologie que nous avons décrite ci-dessous.

La méthodologie est une série de principe, des concepts généraux. Il est nécessaire d'adapter l'accompagnement en fonction des attentes, des besoins du bénéficiaire. Pour cela, les consultants sont à l'écoute du bénéficiaire. Toutes les phases du Bilan de Compétences sont réalisées en entretien individuel.

Tout projet doit se valider par une approche pratique, ce qui permet de vérifier l'adéquation entre les motivations du bénéficiaire et la réalité du métier sur le terrain. Pour cela, nous planifions avec le bénéficiaire la réalisation d'enquêtes, la rencontre avec des professionnels, des organismes de formation, l'inscription à des salons, forums, conférences, réseaux de professionnels.

Chaque consultant s'engage à mettre en relation le bénéficiaire avec un professionnel spécialisé, si la demande de celui-ci sort du champ de compétences du consultant.

Phase préliminaire		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
<ul style="list-style-type: none"> - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche - Informer le bénéficiaire sur le déroulement du Bilan de Compétences - Analyser de la demande du bénéficiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intervenant et du bénéficiaire - Présentation du centre - Définition du rythme des séances - Evaluation de l'engagement et des objectifs du bénéficiaire - Présentation du déroulement du Bilan de Compétences - Identification de la problématique 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entretiens - Les échanges - Planification - Synthèse de la séance sur le document « synthèse Bilan de Compétences »
Phase d'investigation		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
<ul style="list-style-type: none"> - Apporter un regard objectif sur le parcours de la personne et lui faire prendre conscience de ses acquis et atouts 	<p>Entretiens individuels :</p> <p>Phase 1 : investigation du parcours professionnel et extra-professionnel</p> <p>Phase 2 : investigation de la personnalité</p> <p>Phase 3 : construction des projets possibles</p> <p>Séances de travail personnel :</p> <p>Travail de recherche personnel et réflexion sur les points abordés en séance</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les entretiens - Les échanges - Les tests et questionnaires - Synthèse de la séance sur le document « synthèse Bilan de Compétences » - Guide d'analyse d'activité - Portefeuille de compétences - Repérage des possibilités d'évolution professionnelle - Ressources documentaires sur les métiers, l'offre d'emploi et de formation dans la région - Analyse d'annonces de recrutement - Sélection de formations - Travail documentaire - Recherche internet - Enquête de terrain - Rencontre avec des professionnels - Mises en situation ou périodes d'observation en milieu de travail

Phase restitution		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
- Faire la synthèse des résultats, définir des axes du projet et plan d'action réaliste avec des solutions alternatives	Présentation de la synthèse des résultats du Bilan de Compétences avec le bénéficiaire Analyse des résultats : - Présentation des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation. - Détermination de la mise en œuvre de ce projet	- Les entretiens - Les échanges - La synthèse du Bilan de Compétences - Portefeuille de compétences - Plan d'action - CV - Enquête de satisfaction
Suivi post bilan		
Objectifs	Méthodologie	Les outils
- Evaluer et suivre le projet du bénéficiaire	- Suivi de la personne quant à la mise en œuvre de son projet - Proposition de mise en réseaux professionnels	- Les entretiens - Les échanges

Outils

- Entretiens individuels
- Tests et questionnaires :
 - **Test d'évaluation des intérêts pour l'insertion professionnelle : RIP (relevé d'intérêts professionnels de Botteman, de Forner, de Sontag)**
Le Relevé d'Intérêts Professionnels (RIP) répond à un réel besoin de ceux qui ont en charge l'insertion professionnelle des populations sans qualification ou de faible niveau. Il est constitué de huit groupes de onze professions. Sa particularité consiste à proposer des items descriptifs (descriptions d'activités) et des items nominatifs (noms de métiers). De cette façon, on atténue le phénomène de la représentation tout en sauvegardant celui de l'identification. Les onze catégories d'intérêts que couvre le RIP sont : plein air, mécaniques, numériques, contacts personnels, esthétiques, service social, travail de bureau, pratiques, médicaux, alimentaires et contrainte.
 - **Test motivation, intérêts et valeurs : IRMR (inventaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller)**
Inventaire d'intérêts professionnels basé sur la typologie de Holland (RIASEC), il s'appuie sur le fait que la plupart des individus ont des idées stéréotypées sur la nature des métiers et élaborent à partir de ces idées leurs choix professionnels. Ces stéréotypes peuvent être regroupés en douze catégories homogènes : plein air, techniques, médical, esthétique, littéraire, musical, service social, contact personnel, travail de bureau, calcul, etc. On propose au bénéficiaire neuf listes de douze professions à ordonner, puis on lui demande d'indiquer trois professions préférées appartenant ou non aux métiers listés.

- **Test pour l'orientation professionnelle : DAT (tests différentiels d'aptitudes de Bennett, de Seashore, de Wesman)**

Les huit tests sont rassemblés en cinq Cahiers :

- *Cahier 1 : Raisonnement Verbal, Raisonnement Numérique, Raisonnement Abstrait. Ces 3 épreuves mesurent les aspects principaux de l'intelligence.*
- *Cahier 2 : Orthographe et Grammaire.*
- *Cahier 3 : Vitesse de Perception et Précision.*
- *Cahier 4 : Relations Spatiales.*
- *Cahier 5 : Raisonnement Mécanique.*

Chaque test peut être utilisé isolément ou de façon combinée afin de constituer une batterie.

- Guide d'analyse d'activité : analyse des compétences, motivations, intérêts, valeurs, freins.
- Portefeuille de compétences
- Repérage des possibilités d'évolution professionnelle
- Travail documentaire
- Ressources documentaires sur les métiers, l'offre d'emploi et de formation dans la région
- Recherche internet
- Enquête de terrain (identification des entreprises, rédaction de l'enquête)
- Analyse d'annonces de recrutement
- Sélection de formations
- Rencontre avec des professionnels
- Réseau formalisé de professionnels (information sur métier, marché de l'emploi, recours à des moyens externes d'évaluation des compétences)
- Mises en situation ou périodes d'observation en milieu de travail

Alternance entre entretiens individuels et séances de travail personnel