Déroulé détaillé du bilan de compétences

Notre démarche de bilan de compétences est un outil de gestion d'évolution professionnelle et d'aide à la décision. Il est centré sur la personne et ses besoins. Il prévoit une alternance d'entretiens en face à face et de travail personnel de la part du bénéficiaire en termes de préparation, réflexion ou recherches. Il s'articule autour de quatre grandes étapes, qui vous permettront d'analyser votre parcours, **d'identifier vos compétences, aptitudes et connaissances, mieux comprendre vos modes de fonctionnement, explorer des pistes, pour construire un projet professionnel réaliste, cohérent et motivant.**

Phase 1 : faire connaissance et définir le cadre de travail

- se **présenter** mutuellement (profil, parcours, formation) et établir la relation
- effectuer une **première analyse** du contexte et des besoins
- confirmer **l'engagement** du bénéficiaire
- présenter le **déroulement** du bilan et les outils mis en œuvre et s'accorder sur un planning
- **faire le lien** entre les objectifs et la démarche

Une fois le diagnostic réalisé et les objectifs clarifiés, nous identifierons notamment vos valeurs et centres d'intérêt, vos compétences et aptitudes, vos motivations profondes et besoins en termes d'environnement de travail.

Phase 2 : explorer les ressources personnelles et professionnelles

I. Investigation

- au travers de **l'histoire de vie**, faire émerger les ressources personnelles, les fils conducteurs, les **valeurs**, **besoins et aptitudes** liées à l'éducation et l'héritage familial
- analyser le déroulement de carrière, les réalisations et le **capital compétences**
- au travers des échanges et avec l'appui d'outils de diagnostic, rechercher les **modes de fonctionnement préférentiels**, les zones de conforts et d'inconforts

II. Exploration

- identifier les **aspirations professionnelles**, en explorant sans censure le champ des possibles
- recenser les **axes de développements possibles**

La clarification des valeurs liées au projet professionnel permet un éclaircissement des besoins professionnels, non seulement économiques mais aussi émotionnels, sociaux et de sens.
A la suite de ces étapes, les pistes d'évolution professionnelles identifiées en adéquation avec le profil du bénéficiaire seront mises au regard des réalités socio-économiques de son territoire d'activité et bassin de vie.

III. Validation

- à partir de cet inventaire, conforter ou faire naître des hypothèses, cibler des pistes d'évolution professionnelle
- déterminer et prendre en compte les **objectifs de vie, les contraintes**, les risques envisageables, l'énergie mobilisable, les capacités d'adaptation
- réaliser un **travail d'enquête** visant à valider l'intérêt, la faisabilité et les débouchés des hypothèses envisagées
- préciser les préférences en termes d'activités, de contextes de travail, et **situer son profil** par rapport à des types d'emplois possibles

IV. Action

- définir un plan d'action réaliste pour **concrétise**r le projet et le cas échéant identifier les besoins de formation.

- **Phase 3 : élaborer la synthèse**

- co-rédiger un "**document de synthèse**" sur les circonstances du bilan, les compétences, les aptitudes du bénéficiaire et les éléments constitutifs d'un projet professionnel
- remise d'une "fiche d'appréciation" à remplir par le bénéficiaire

- **Phase 4 : proposer un entretien de suivi, dans un délai de 6 à 12 mois**

- faire le point sur l'avancement du projet professionnel, sur les actions menées
- apporter un support, un avis, un regard externe

Méthodologie

Notre approche privilégie un accompagnement du consultant qui place le bénéficiaire en capacité :

- D'exprimer et verbaliser librement les éléments utiles au bilan
- D'envisager de manière constructive les problématiques qui se posent à lui
- De prendre du recul pour identifier les écarts potentiels entre les faits et les représentations
- De prendre en compte des possibles conflits internes et mécanismes qui peuvent freiner ou fausser la description de soi et les processus de changement

Notre conduite d'entretien varie en fonction des objectifs de chacune des phases. Ainsi, le consultant alternera des séquences **non directives** (accueil : parole libre et représentation du bilan), **semi-directives** (exploration du parcours, du contexte, des représentations), **directive** (questionnaire diagnostic) et des séquences de **reformulation** et d'information (information claire et précise sur la prestation qui débute, implications, fixation des objectifs, planning et initiation du travail intersession). La modulation est opérée en fonction de l'aisance de la personne.

Dans tous les cas, le consultant sera dans une attitude d'écoute et d'acceptation **inconditionnelle**, de **bienveillance**, de non-évaluation, facilitatrice et rassurante, pour favoriser l'expression et la construction de la relation et du projet.

Modalités

1h de rdv de présentation gratuit et sans engagement
De 12h à 24h d'entretiens individuels
1 suivi à 6 mois
Pour vous inscrire contactez nous par e-mail ou via le formulaire de contact, nous vous répondrons dans les 48h, pour un démarrage dès que possible.

Durée d'une séance : 1h, 1h30 ou 2h en fonction des besoins
Durée du bilan : 3 à 5 mois
Rythme : séance chaque semaine ou toutes les deux semaines en fonction des besoins
Modalité : présentiel ou visio-conférence
Modalité d'évaluation d'atteinte des objectifs co-construits : via la synthèse de fin bilan et entretien de suivi à 6 mois

Tarif : 2340€ net de taxes pour 18h

A noter : les rendez-vous sont annulables jusqu'à 48h avant la séance.

Présentation de votre consultante

Au cours de ma carrière, j'ai eu la chance d'exercer des métiers très différents : cheffe de projets touristiques, fleuriste, attachée parlementaire, chargée d'insertion professionnelle, consultante en bilan de compétences… La polysémie de mon parcours reflète mon amour pour le changement, la mobilité. Cette envie est profondément enracinée dans le désir d'aider les autres à trouver leurs places. A travers ces expériences, j'ai développé le regard et les outils nécessaires pour m'adapter à chaque situation, à vous faire bouger pour mieux vous aider à vous situer et ainsi vous permettre d'avancer dans votre histoire professionnelle.

Déontologie

Conformément au code du travail – Article L 6313-4 Wema Coaching s'engage au strict respect de l'ensemble des règles de déontologie pour le déroulement du bilan de compétences :

- **Consentement du bénéficiaire** : le bilan de compétences ne peut se réaliser qu'avec le consentement du bénéficiaire. Wema Coaching s'assurera donc du volontariat du bénéficiaire.

- **Secret professionnel** : les consultant.e.s de Wema Coaching chargé.e.s de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumis aux dispositions de l'article 226-13 du Code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

- **Résultats du bilan de compétences** : le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Ce tiers est alors soumis au secret professionnel.

- **Respect de la vie privée** : l'ensemble des actions organisées lors de la phase d'investigation sera conduit de façon à ne pas porter atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Cadre légal

Article L6313-4 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 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 destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.
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.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures.

Contacts

Adresse : 61 rue d'Anjou 75008 Paris
Bureau situé au 3ème étage sans ascenseur
Pour les personnes à mobilité réduite, une adresse adaptée sera proposée en fonction des besoins.

Si vous êtes en situation de handicap ou avez besoin d'un aménagement particulier, nous vous invitons à nous en informer en amont ou lors de l'entretien préalable. Vos besoins seront étudiés avec vous afin d'adapter au mieux les modalités de votre accompagnement.

Pour toutes questions relatives au bilan de compétences :
Elsa Gross
Directrice, coach et consultante en bilan de compétences
06 16 92 62 68
elsa.gross@wema-coaching.com