

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Qu'est ce qu'un bilan de compétences ?

C'est une prestation réglementée qui permet à un bénéficiaire volontaire d'identifier et d'analyser :

- ses compétences
- ses aptitudes
- ses motivations

pour définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan est un droit des travailleurs ; il est inscrit dans le code du travail.

Que vise un bilan de compétences ?

- Un objectif d'emploi : Choisir une cible d'emploi - métier réaliste, à une échéance donnée en connaissant ses atouts et ses besoins pour l'atteindre.
- Un objectif éducatif : Se responsabiliser sur son devenir professionnel et apprendre à le gérer
 - ♦ Savoir se situer par rapport aux indicateurs de changements, à l'environnement (métier, formation, marché du travail)
 - ♦ Savoir faire des choix, organiser ses priorités professionnelles, optimiser ses ressources personnelles
 - ♦ Savoir utiliser ses atouts pour négocier un emploi, une formation.

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

MIEUX SE CONNAITRE : Identifier, Apprécier, Evaluer

- x ses aptitudes,
- x ses connaissances
- x ses compétences professionnelles
- x ses capacités personnelles
- x ses intérêts professionnels, valeurs, motivations.

FAIRE LE POINT - GERER SA CARRIERE

- x analyser ses expériences de vie et de travail,
- x anticiper un changement,
- x se projeter dans l'avenir.

S'ORIENTER - CHANGER

- x élaborer et /ou valider un projet professionnel,
- x étudier des pistes d'évolution, de mobilité interne - externe,
- x déterminer un plan d'actions pour concrétiser son projet.

SE FORMER

- * définir ses besoins de formation par rapport à un objectif de qualification et / ou un projet professionnel,
- * se préparer à la validation des acquis pour acquérir plus rapidement un titre ou un diplôme.

RECHERCHER UN EMPLOI

- * se situer sur le marché du travail,
- * valoriser sa candidature,
- * faire un usage social des résultats du bilan (document de synthèse, portefeuille de compétences).

Un bilan de compétences, comment ?

- La durée est variable selon les publics et les besoins des bénéficiaires (24 heures pour les salariés)
 - L'amplitude est de 5 à 8 semaines
 - Les rendez-vous se font en général à raison d'une fois par semaine
 - La réalisation se fait en 3 phases
 - I. Préliminaire**
 - Accueil, information, analyse de la commande, engagement du bénéficiaire
 - II. Investigation**
 - Identification et analyse des acquis et des potentialités élaboration de pistes d'évolution
 - Exploration des pistes et confrontation au marché du travail et à celui de la formation
 - III. Conclusion**
 - Analyse des résultats
 - Validation du projet, détermination du plan d'action
 - Remise d'un document de synthèse qui est visé par le bénéficiaire et dont il est le seul destinataire
 - Le bilan est mis en œuvre par des personnels qualifiés qui utilisent des outils dûment validés et des techniques fiables
 - Le bilan se déroule dans un lieu neutre et dans le respect de la confidentialité
- Il peut être réalisé hors temps de travail

La démarche proposée par le CIBC 78

En tenant compte de l'individualisation inhérente à un parcours de bilan de compétences, la démarche comprend généralement plusieurs étapes :

- Un travail de formalisation des acquis antérieurs à travers la description et l'analyse du parcours personnel et professionnel du consultant.
- Un travail d'évaluation des compétences.
- Un travail de repérage des autres éléments constitutifs du potentiel : aptitudes, capacités personnelles
- Un travail sur les souhaits et les motivations du consultant.
- Un travail sur la transposition des acquis et des souhaits en projet professionnel.
- Un travail de confrontation du projet du consultant aux contenus et aux contraintes de l'emploi visé et à la situation de cet emploi - métier sur le marché du travail (interne ou externe).
- La détermination d'un plan d'action pour concrétiser le projet professionnel

I. PHASE PRELIMINAIRE : Entretien d'accueil

Ses objectifs

- 1 **informer le plus complètement possible la personne concernée sur la structure et la prestation :**
 - qu'est ce que le CIBC ? quelle est sa spécificité ?
 - qui sont les accompagnateurs de bilan ?
 - comment un bilan de compétences se déroule t il ?
 - quelles en sont les étapes ?, les méthodes ? les outils ? la durée ? le coût éventuel ?
 - explication de la procédure et des termes de conventionnement,
 - confirmation de la confidentialité de la démarche.

- 2 **analyser la situation, la demande ou les besoins du demandeur de bilan, lui faire préciser ses motivations,**

- 3 **fixer des objectifs au bilan,**

L'objectif de l'échange est de permettre à la personne de faire un choix en connaissance de cause : confirmer ou infirmer la demande de bilan, choisir le prestataire.

Le demandeur peut naturellement bénéficier d'un délai de réflexion.

II. PHASE D'INVESTIGATION

- Objectifs** ♦ repérage et évaluation des acquis,
- Contenu** ♦ description du parcours professionnel et personnel,
♦ activités réalisées, compétences sollicitées, facteurs de satisfaction et d'insatisfaction.
- Moyen** ♦ entretien,
♦ support " papier de guidance", de questionnement, de collecte et d'analyse des informations,
♦ aides pédagogiques : référentiels d'emploi, typologie de compétences, niveaux de formation...
♦ portefeuille de compétences,
♦ méthode descriptive d'analyse du travail,
♦ mises en situation pour mesurer les compétences lorsque cela est possible et nécessaire : réalisation d'évaluation du niveau de compétence (ENCP), d'évaluation en milieu de travail (E.M.T), de bilan comportemental.

x x x x x x

- Objectifs** ♦ investigation des autres éléments du potentiel,
- Contenu** ♦ évaluation des aptitudes, de la personnalité, des motivations.
- Moyens** ♦ tests psychométriques
♦ questionnaire de personnalité, intérêts, valeurs
♦ systèmes expert (PerformanSe, Transférence)
♦ entretien de restitution des résultats, traces - preuves des évaluations

x x x x x x

- Objectifs** ♦ synthèse des ressources personnelles (actualités et potentialités)
♦ détermination de pistes d'orientation, de pré projets.
- Contenu** ♦ inventaire formalisé des acquis,
♦ recherche de cibles d'emploi conformes aux aspirations, aux compétences et aux possibilités du marché du travail
- Moyens** ♦ entretien,
♦ portefeuille de compétences
♦ compétences transférables,
♦ aire de mobilité du ROME...

x x x x x x

- Objectifs** ♦ exploration et (ou) validation des pistes d'orientation.
- Contenu** ♦ réalisation des recherches documentaires et des enquêtes professionnelles pour améliorer la connaissance des emplois et apprécier les écarts entre compétences détenues et compétences acquises.
- Moyens** ♦ entretien,
♦ guide d'enquête
♦ documentation sur les métiers, l'offre de formation, le marché du travail, les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (V. A. E)

III. PHASE DE CONCLUSION

- Objectifs** ♦ choix et formalisation du projet.
- Contenu** ♦ analyse des résultats des investigations
♦ aide au choix du projet professionnel
♦ description détaillée du projet et des moyens pour le concrétiser (cible d'emploi, atouts, besoins éventuels, plan d'action par exemple projet de formation)
♦ préparation à l'usage social des documents du bilan (document de synthèse, portefeuille de compétences)
♦ évaluation de la prestation
- Moyens** ♦ entretien,
♦ document de synthèse réglementaire remis au bénéficiaire pour observation et dont il est le seul destinataire
♦ questionnaire d'évaluation " à chaud "

IV. PHASE DE SUIVI A 6 MOIS

- Objectifs** ♦ évaluer l'efficacité du bilan de compétences, faire le point sur la réalisation du projet professionnel.
- Contenu** ♦ apprécier l'impact du bilan sur l'emploi et la formation et les autres effets induits, recenser les difficultés de mise en œuvre et définir des actions correctives.
- Moyens** ♦ questionnaire d'évaluation à 6 mois,
♦ proposition d'un entretien au dernier rendez vous



LE COACHING

Le public

Le Coaching intéresse toute personne, en situation de position managériale et (ou) de responsabilité professionnelle, qui exprime une demande d'être accompagnée pour résoudre un questionnement, une problématique d'ordre professionnel.

Les objectifs

Accompagner la personne dans un processus réflexif d'élaboration de la pensée pour l'aider à interroger, circonscrire son agir professionnel et trouver ses propres solutions à la problématique posée.

Pourquoi s'engager dans un coaching ?

Les situations types les plus fréquentes qui conduisent à s'engager dans un coaching sont :

- la prise de poste, la mobilité vers une nouvelle fonction,
- l'élaboration, la conduite de projet,
- la prise de décision à fort enjeu,
- des problématiques de leadership, de démotivation.

La démarche

Notre démarche est une relation d'aide spécifique qui se différencie du conseil et de la psychothérapie.

Cette pratique d'accompagnement singulier génère une dynamique de changement.

Elle suppose 2 temps :

Le préalable :

- expression et confirmation de la demande
- contractualisation

L'accompagnement :

Série d'entretiens de face à face itératifs qui permet à la personne l'élaboration de ses propres solutions au regard de la problématique posée.

Les intervenants

Le CIBC 78 met à disposition :

- Des professionnels diplômés en psychologie, salariés permanents du CIBC78, spécialistes de l'accompagnement des personnes, dûment certifiés en coaching par le CNAM, ayant à leur disposition une supervision, respectant strictement les règles de confidentialité et de déontologie et adhérant à une charte éthique.

La mise en œuvre

La demande :

Elle peut être initiée par 3 types d'acteur : l'intéressé, son hiérarchique, la DRH. L'engagement volontaire de la personne est une condition de mise en œuvre de la démarche.

Elle se fait à la suite de l'engagement et se concrétise par l'établissement d'une convention tripartite.

La réalisation :

La durée de l'accompagnement doit avoir une amplitude suffisante pour favoriser les processus de changement chez l'intéressé tout en étant variable pour s'adapter à la complexité de la problématique.

En général la prestation comporte : 16 entretiens, d'une durée moyenne de 1h (soit : 16 heures)

Amplitude : sur 6 mois.

Le lieu de la prestation :

Dans les locaux du CIBC 78 à St Germain en Laye

Le coût :

Financement par l'entreprise 125 € de l'heure.

Financement individuel, nous consulter, organisme non assujetti à la T.V.A.

Quels bénéfices peut-on attendre d'un coaching ?

Le coaching a pour finalité d'améliorer le potentiel de la personne et son efficacité professionnelle.

Il lui permet :

- De préciser, renforcer son positionnement identitaire dans sa fonction,
- D'améliorer sa capacité d'analyse,
- D'optimiser ses ressources pour mieux faire face aux situations de travail et aux changements permanents.

Les garanties du CIBC 78

Nos garanties sont formulées dans la charte éthique à laquelle nous adhérons. Elles intéressent des règles professionnelles fondamentales :

- le respect des droits de la personne,
- la contractualisation des engagements,
- le respect du sens professionnel en ce qui concerne la personne et son entreprise,
- la compétence,
- la responsabilisation,
- l'indépendance professionnelle de nos coachs.



L'ENTRETIEN CONSEIL

Le public

L'entretien-conseil est conçu pour toute personne en phase de réflexion et/ou de transition professionnelle, qu'elle soit en poste ou en recherche, avec un projet défini ou pas encore. Depuis sa création en 1992, le CIBC 78 a reçu en entretien-conseil et accompagné plusieurs milliers de cadres, employés et indépendants.

Les objectifs

Clarifier une question ou situation professionnelle, identifier les enjeux et définir les besoins,, être orienté vers les démarches appropriées, apprendre à faire valoir ses compétences et ses motivations, renforcer son argumentaire , optimiser ses ressources pour mieux faire face aux situations, acquérir les outils pour atteindre ses objectifs professionnels, favoriser la réussite des étapes à suivre....

Les demandes les plus fréquentes :

- la préparation de l'entretien annuel d'évaluation;
- la préparation d'un entretien professionnel (sélection pour une formation, entretien de recrutement, jurys de concours....);
- la prise de décision à fort enjeu (gestion de carrière, mobilité interne...);
- des problématiques spécifiques rencontrées en poste.

La démarche

Elle s'effectue en deux temps :

Le préalable

- expression et confirmation de la demande,
- contractualisation

L'accompagnement:

Un entretien ou une série d'entretiens, en fonction des besoins d'accompagnement.

Les intervenants

Le CIBC 78 met à disposition ses moyens et son équipe de professionnels diplômés en ressources humaines, psychologues du travail, salariés permanents du CIBC 78, tous qualifiés dans le champ de l'orientation, du recrutement, de la gestion des ressources humaines et de l'évaluation, spécialistes de l'accompagnement des personnes, respectant strictement les règles de confidentialité et de déontologie et adhérant à une charte éthique.

La mise en œuvre

Initiée par la personne, elle est concrétisée par l'établissement d'une convention bipartite.

La durée de l'accompagnement est définie lors de la première rencontre avec le conseiller référent.

La prestation a lieu dans les locaux du CIBC 78 à Saint-Germain-en-Laye.

Le coût

En financement individuel, nous consulter; organisme non assujetti à la T.V.A.

Les garanties du CIBC 78

Nos garanties sont formulées dans la charte éthique à laquelle nous adhérons. Elles comprennent des règles professionnelles fondamentales :

- le respect des droits de la personne,
- la contractualisation des engagements,
- le respect du sens professionnel en ce qui concerne la personne et son entreprise,
- la compétence,
- la responsabilisation,
- l'indépendance professionnelle de nos coachs.



La VAE a été mise en place par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, (titre II, Travail, emploi et formation professionnelle, chapitre II, Développement de la formation professionnelle, section 1 Validation des acquis de l'expérience, articles 133 à 146).

Ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation

Dans le cadre d'une convention nationale avec l'OPCA PL, le **CIBC 78** a contribué à la préparation au Certificat de Qualification Professionnelle d'assistantes dentaires et de formalistes.

A qui s'adresse la VAE ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active ou associative (salarié, non salarié ou bénévole), depuis au moins trois ans de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un **certificat de qualification**.

La totalité de la certification peut être acquise par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Quand le jury de validation des acquis ne peut accorder la totalité de la certification, les unités manquantes peuvent être acquises de diverses manières, notamment par une autre expérience professionnelle ou par la formation.

Le terme de **certification** englobe les titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi.

Pourquoi un accompagnement en vue d'une VAE ?

L'accompagnement a pour objet d'apporter un soutien individualisé pour l'élaboration écrite du dossier, en favorisant l'expression du candidat et en lui permettant de formaliser ses acquis afin de présenter un dossier de validation pertinent au regard des attentes du Jury.

Le CIBC est garant de la forme finale du dossier.

Une aide à la préparation de l'entretien avec le Jury est prévue lors de la dernière étape de la validation.

Quelles sont les modalités ?

L'accompagnement s'effectue dans un cadre souple permettant à la personne de programmer ses rendez-vous dans nos bureaux ou à distance, par mail ou téléphone, de façon pertinente au regard de sa situation.

Durée : Environ 16 heures sur une amplitude de 6 mois

Le lieu de la prestation : Dans les locaux du CIBC 78 à St Germain en Laye

Prise en Charge : Le Financement des coûts de la VAE, au titre des heures passées en accompagnement comme pour les frais de dossier du diplôme visé sont pris en charge :

- ▶ Par le Congé de Validation des Acquis de l'Expérience, dans le cadre du CIF (UNIFAF, OPCA PL.....)
- ▶ Par l'employeur, dans le cadre du Plan de Formation ou du DIF

Quels bénéfices peut-on attendre d'une VAE ?

- Accès au diplôme requis
- Renforcer son employabilité
- Optimiser une mobilité interne ou externe

Quel est le rôle du conseiller ?

Il consiste à

- explorer la pertinence du projet VAE
- identifier la qualification ciblée et choisir la certification pertinente au regard du projet
- identifier et reconnaître les acquis issus de l'expérience
- confronter ses acquis à une norme, à un référentiel
- assister le candidat pour expliciter son expérience et la retranscrire par écrit
- le préparer à l'entretien avec le jury
- assurer la confidentialité et la neutralité tout au long de la démarche

Quel est le profil des intervenants ?

Le CIBC 78 met à disposition une équipe de praticiens expérimentés et pluridisciplinaires tous qualifiés dans le champ de l'orientation, du recrutement, de la GRH et de l'évaluation, (bac+ 5 : diplômes en Psychologie du travail, de psychologie de l'orientation professionnelle et/ou Psychologie clinique et formations complémentaires spécifiques). Avec une expérience significative en entreprise, ils sont formés à la méthodologie de la VAE.

Quelles sont les garanties apportées par le CIBC 78 ?

Nos garanties sont formulées dans la charte éthique à laquelle nous adhérons. Elles intéressent des règles professionnelles fondamentales :

- le respect des droits de la personne,
- la contractualisation des engagements,
- le respect du sens professionnel en ce qui concerne la personne et son entreprise,
- la compétence,
- la responsabilisation