

## Comment est mis en œuvre le Bilan de Compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.
- Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

### **Déroulement méthodologique**

#### **Phase 1 : Préliminaire**

- Etape 1 : Analyser ses besoins :

Lors de cette première étape nous nous intéressons aux besoins fondamentaux du stagiaire, comme gagner sa vie, le niveau de vie qu'il vise, ses désirs de bâtir un patrimoine, sécuriser sa famille, mais aussi ses souhaits de s'accomplir, de prendre des défis et être reconnu et estimé. Nous visons à hiérarchiser ses besoins et identifier ceux qui sont important pour lui afin de comprendre comment un projet professionnel pourrait y répondre.

- Etape 2 : Donner un sens à son projet :

Dans cette étape nous focalisons notre travail sur ce qui est important dans la vie personnelle et professionnelle. Nous abordons les valeurs du stagiaire, ses projets à long termes et à moyen terme, le style de vie qu'il souhaite, ses convictions et ses principes. Le but étant de construire un projet professionnel qui repose d'abord sur ce qui est important dans la vie du stagiaire. Cette étape est la boussole qui donne une direction à la suite du bilan de compétences.

#### **Phase 2 : Investigation**

- Etape 3 : Découvrir sa personnalité :

Nous avons tous une personnalité naturelle par laquelle nos compétences s'expriment naturellement et sans efforts. Dans cette séquence nous proposons de passer des tests psychotechniques divers qui aident à découvrir le stagiaire à cerner sa personnalité avec ses forces et faiblesses. Il découvre ainsi son style professionnel et ses motivations, et son ADN personnel qu'il pourra valoriser. Les tests sont proposés sur une plateforme numérique conviviale.

- Etape 4 : Analyser ses compétences :

Ainsi pour réaliser un projet professionnel nous avons besoins de compétences. Notre approche et philosophie est que les compétences d'une personne sont plus larges que ses savoirs. Mais aussi les compétences doivent être en corrélation avec le projet professionnelle. Nous proposons une méthodologie originale afin de découvrir la totalité des compétences : culturelles, humaines, personnalité, patrimoine, réseaux, savoirs, savoirs faire et savoirs être.

- Etape 5 : Explorer les opportunités :

Dans cette étape nous ouvrons le champ des possibles afin d'explorer tous les projets professionnels qui pourraient répondre aux aspirations du stagiaire qui ont été mises en évidences lors des trois étapes précédentes.

### **Phase 3 : Conclusion**

- Etape 6 : Valider son projet :

C'est l'étape décisif dans laquelle le stagiaire apprend le processus de prise de décision. Afin d'y arriver nous nous basons sur une série d'outils d'aide à la décision, mais aussi nous évaluons la validité du choix de projet professionnel, peser les risques et opportunités, identifier les difficultés possibles et créer un plan d'action pour les surmonter. Nous proposons aussi dans cette étape des outils pour réaliser le projet professionnel.

- Etape 7 : Plan d'action et Synthèse :

Dans cette étapes une synthèse est rédigée avec le plan d'action qui servira de feuille de route pour le projet d'évolution professionnelle.

- Etape 8 : L'entretien de suivi :

Il s'agit d'un point d'étape post-bilan, 6 mois après le terme de l'accompagnement.

### **Planning**

Le travail se fait sous forme d'atelier dont la durée varie entre 1h et 2h30 sur plusieurs semaines.

Le calendrier est à mettre en place avec le candidat.



**MÈTIS**

RESSOURCES HUMAINES

**Planning type**

Phase	Etape	Durée	Horaire
<b>Phase 1 : Préliminaire</b>	Etape 1 : Analyser ses besoins	1h	9h-10h
	Etape 2 : Donner un sens à son projet	1h30	9h-10h30
<b>Phase 2 : Investigation</b>	Etape 3 : Découvrir sa personnalité	1h30	9h-10h30
	Etape 4 : Analyser ses compétences	1h30	9h-10h30
	Etape 5 : Explorer les opportunités	2h30	9h-11h30
<b>Phase 3 : Conclusion</b>	Etape 6 : Valider son projet	1h30	9h-10h30
	Etape 7 : Plan d'action et Synthèse	1h30	9h-10h30
	Etape 8 : L'entretien de suivi	1h	9h-10h

Contact : [contact@metis-rh.com](mailto:contact@metis-rh.com)

*Mise à jour le 11/01/2024*



**MÈTIS**

RESSOURCES HUMAINES

EURL METIS RH

Au capital de 500 euros

9 Rue du Puits Bray, 60260 Lamorlaye

RCS Compiègne 982 467 466