

MÉTHODOLOGIE DE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan se déroule sur 24h dont 14h d'entretien (en présentiel et/ou distanciel) et 10h de travail personnel de réflexion, rédaction du livret de compétences, tests, recherches, et enquêtes professionnelles.

Le bilan se déroule sur une durée de **3 mois à 4 mois**.

Il ne nécessite pas de prérequis.

Le bilan de compétences comprend quatre phases décrites ci-dessous au sens de la loi (livre IX du code du travail).

Phases		Entretiens	Objectifs	Outils et tests	Heures Entretien/ travail personnel
1. Phase préliminaire	Attentes	Préliminaire	Analyse de la demande et des attentes Détermination et définition des objectifs		2/0
2. Phase d' investigation	Capital personnel	Parcours	Parcours personnel et professionnel Sens et moteur du parcours	Histoire de vie	2/1
			Valeurs au travail Réussites professionnelles et extra professionnelles Restitutions des questionnaires	Questionnaire de personnalité Questionnaire d'intérêts professionnels Valeurs liées au travail	2/1
	Capital professionnel	Compétences Aspirations	Compétences (hard skills), savoirs, savoir être (soft skills), potentiels Trajectoire professionnelle	Portefeuille de compétences Réalizations professionnelles et extra professionnelles	2/2
			Définition du Projet professionnel et mise en œuvre Analyse sur les écarts de compétences Pertinence du projet et faisabilité		2/2
	Prospectives	Élaboration Validation Restitution	Réajustement du projet, Formalisation des scénarios Réécriture du CV et techniques de recherche d'emploi	Projet professionnel Phase terrain : enquêtes, recherches	2/2
			Document de Synthèse Plan d'actions Conclusion	Document de synthèse partagé	2/2
3. Phase de synthèse					
					24
4. Phase de suivi du projet		Suivi	Suivi 3 à 6 mois après la fin de bilan		1

REGLES DEONTOLOGIQUES :

- **Consentement du bénéficiaire** : le bilan de compétences ne se réalise qu'avec le consentement de la personne qui réalise le bilan, la démarche est en cohérence avec ses attentes.
- **Personnalisé** : les entretiens se déroulent en face à face en présentiel et/ou distanciel.
- **Engagements de confidentialité et de secret professionnel**. Aucune évaluation sur le (la) bénéficiaire, à l'issue du bilan de compétences, ne sera donnée à l'entreprise par l'intermédiaire du prestataire.
- Le prestataire applique la déontologie des bilans de compétences et à ce titre, tous les contenus des entretiens sont confidentiels (Article 6313-4 du Code du travail).
- Seul le bénéficiaire sera destinataire des conclusions du bilan et responsable de l'utilisation des résultats.

ENGAGEMENTS :

RH Visions s'engage à en tant que centre de bilan de compétences à être dans une démarche de qualité par :

- Un premier rendez-vous avec le bénéficiaire est réalisé sans engagement, dans une posture d'écoute et d'ouverture lui permettant de choisir son conseiller,
- La remise, dès le premier entretien, d'une **convention** sur les modalités de réalisation du bilan signée par le bénéficiaire, le prestataire et, s'il y a lieu, le commanditaire,
- Des **objectifs personnalisés du bilan sont formalisés** dès le premier entretien,
- Un **calendrier** réalisé au premier rendez-vous et des entretiens individuels et réguliers (tous les 15 jours en moyenne) dans le respect des trois phases du bilan permettant une mise en action des bénéficiaires, les entretiens ont lieu dans un bureau qui respecte la confidentialité et la discrétion des échanges en face à face, en Visio ou en hybride.
- L'utilisation de **tests utiles et d'outils adaptés à l'accompagnement**, et la mise en œuvre de tous les moyens matériels (livret, réseau, ouvrages, base de données de métiers) et humains dont il dispose
- Une **synthèse écrite** et partagée est remise au bénéficiaire avec un **plan d'action détaillé** et une date de suivi de bilan à 6 mois
- Une **enquête** de satisfaction remise en fin de bilan.

Rh visions s'engage également à veiller à

- La mise en œuvre tous les moyens nécessaires pour prendre en compte les besoins des personnes en **situation de handicap**.

Rh visions est garant du professionnalisme du conseiller

- Un accompagnement centré sur le bénéficiaire par une posture d'écoute active, dans le respect, la confidentialité, l'absence de jugement, la bienveillance, l'objectivité et la coresponsabilité.
- Un conseiller professionnel qui s'adapte à **la spécificité de chacun, aux besoins de la démarche et aux objectifs du bénéficiaire tout au long du bilan**.