

2021

LIVRET D'ACCUEIL

Bilan de compétences



NSMANAGEMENT
Démarquez-vous ■ ■ ■

TABLE DES MATIÈRES

1. Un bilan de compétences : pour qui? pour quoi ?	3
◦ Le cadre légal du bilan de compétences	
◦ Quels sont les objectifs d'un bilan de compétences ?	
◦ Pourquoi faire un bilan de compétences ?	
◦ Des motivations et des stratégies différentes	
◦ Le public bénéficiaire	
◦ Les tarifs	
◦ Les possibilités de financement	
◦ Délais d'accès	
◦ Contact et possibilités d'aménagement	
2. Le déroulement d'un bilan de compétences	6
◦ La durée	
◦ Les différentes phases du bilan	
3. Les outils et les méthodes utilisés	8
◦ Les entretiens individuels avec le consultant	
◦ Les test et questionnaires utilisés	
◦ Les recherches documentaires et les enquêtes métiers	
4. Modalités d'évaluation de l'accompagnement	9

UN BILAN DE COMPÉTENCES : POUR QUI ? POUR QUOI ?

LE CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Encadré par la loi du 31 décembre 1991 et par le décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences, le bilan de compétence poursuit un objectif essentiel : « permettre aux 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 ».

QUELS SONT LES OBJECTIFS D'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

De façon opérationnelle, le bilan de compétences permet au bénéficiaire de développer à son terme des compétences à s'orienter et à orienter sa carrière, qui permettent plus spécifiquement d'être en capacité :

- **D'analyser ses intérêts, ses motivations et ses attentes liées au monde du travail afin de les transposer dans un cadre professionnel qui leur correspondent ;**
- **D'identifier ses compétences et ses atouts et les postes où ces compétences sont transférables ;**
- **De définir un objectif professionnel et de s'engager dans une démarche de réseau ;**
- **De définir un plan d'action et des stratégies pour la traduction concrète de son projet.**

POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

On peut ressentir, à un moment ou à un autre de son parcours professionnel, le besoin de faire le point sur le chemin qu'on a parcouru et sur celui qu'il reste à parcourir. Seulement, il est parfois difficile d'apprécier de façon objective ses qualités et ses atouts. Réaliser un bilan de compétences peut permettre, avec l'aide d'un consultant spécialisé dans l'accompagnement individuel et grâce à des outils spécifiques, conçus pour apporter un éclairage à la fois sur soi mais aussi sur son positionnement professionnel, de valoriser l'expérience acquise et de découvrir comment l'utiliser.

DES MOTIVATIONS ET DES STRATÉGIES DIFFÉRENTES :

Il arrive qu'au bout d'un certain nombre d'années d'exercice dans les mêmes fonctions, l'ennui ou la lassitude gagnent ou qu'un événement entraîne une remise en question personnelle. On peut alors rêver d'un ailleurs, sans pour autant savoir précisément quels pourraient être les domaines susceptibles de susciter à nouveau l'envie et l'intérêt. **Réaliser un bilan de compétences peut permettre de mieux connaître ses valeurs et ses leviers de motivation et d'identifier, à partir des compétences acquises, de nouveaux environnements professionnels.**

La progression pédagogique du bilan de compétences est conçue pour permettre de traduire les envies de changement en véritable stratégie opérationnelle pour passer à l'action.

A l'inverse, on peut aimer son métier sans se sentir en phase avec les valeurs véhiculées par son entreprise. Prendre du temps pour réfléchir sur soi et son parcours, apprendre à mettre en valeur ses réalisations et être accompagné dans la mise en place d'un plan d'actions précis qui tienne compte de ses forces et de ses contraintes personnelles peut permettre d'assurer une transition réussie. Avec l'aide du consultant et grâce aux outils qu'il propose, le bilan de compétences peut constituer un atout majeur dans cette démarche.

On peut enfin vouloir, l'expérience aidant, gagner en responsabilités dans le même domaine en ajoutant quelques cordes à son arc et prendre, par là même, des fonctions managériales. Mais là encore, difficile de savoir seul et sans recul sur soi si on pourra efficacement passer du rôle d'expert à celui de manager. La connaissance approfondie de ses réalisations et de ses potentiels comme, le cas échéant, l'identification de certifications complémentaires à acquérir pour assurer une évolution sereine et à la mesure de ses ambitions est nécessaire et a toute sa place lors de la réalisation d'un bilan de compétences.

LE PUBLIC BÉNÉFICIAIRE :

Le bilan de compétences s'adresse, sans pré-requis, à tout actif, qu'il soit :

- Salarié du secteur privé
- Salarié du secteur public
- Demandeur d'emploi

TARIF :

Le prix du bilan de compétences proposé par NS Management est 2 400 € HT.

LES POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT :

Si le bilan de compétences est à l'initiative du salarié :

Le salarié peut choisir de réaliser son bilan en dehors de son temps de travail et utiliser ses droits à formation acquis sur son CPF

ou :

Il peut choisir de réaliser son bilan sur son temps de travail, mais doit alors demander l'accord préalable de son employeur et remplir certaines conditions d'ancienneté

Pour un salarié en CDI : justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande. À noter qu'un délai de franchise de 5 ans doit être respecté entre deux bilans ;

Pour un salarié en CDD : justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée, et son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

DELAIS D'ACCES

Entre la sollicitation initiale et le démarrage du bilan, il s'écoulera un délai d'un mois maximum.

CONTACT ET POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT :

Pour toute précision sur les bilans de compétences, vous pouvez contacter NS Management, soit par mail, soit par téléphone.

✉ contact@ns-management.fr

☎ 06 87 24 04 19

En cas de besoin d'aménagement spécifique, vous pouvez également contacter Nicolas Striffling, en sa qualité de référent handicap :

✉ nicolas-striffling@ns-management.fr

2. LE DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

DUREE

La durée totale d'un bilan de compétences est de 24 heures réparties sur 8 à 12 semaines.

Ces 24 heures comprennent entre 16 et 22 heures d'entretien en face à face avec le consultant qui peuvent se dérouler en présentiel comme en visio-conférence, auxquelles s'ajoutent des recherches personnelles autour du projet professionnel à construire.

LA DÉMARCHE COMPORTE 3 PHASES DISTINCTES :

- **Une phase préliminaire**, consacrée au diagnostic du besoin du bénéficiaire et contractualisation des objectifs personnalisés du bilan.
- **Une phase d'investigation**, dédiée à l'exploration de son parcours et à la construction du projet.
- **Une phase de conclusion**, au cours de laquelle sont rédigées la synthèse et la conclusion du bilan.

NS Management propose avant toute démarche de contractualisation un entretien initial, libre et gratuit au cours duquel le consultant qui accompagnera le bénéficiaire tout au long de son parcours précisera :

- les différents objectifs d'un bilan de compétences, ses conditions de déroulement, les outils et les méthodes utilisés par NS Management, ainsi que les principes d'utilisation des conclusions de la prestation : le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- la posture d'accompagnement adoptée, conformément aux principes établis dans la charte de déontologie et de qualité NS Management.
- les possibilités de financement

Si la démarche est prescrite par l'entreprise, le consultant s'assurera du consentement du salarié.

LES DIFFÉRENTES PHASES DU BILAN

PHASE PRELIMINAIRE

Durée : 2 heures

OBJECTIFS :

- Confirmer l'engagement volontaire du bénéficiaire dans la démarche du bilan de compétences,
 - Préciser et d'analyser ses besoins,
 - Définir et se mettre d'accord sur les objectifs du bilan en fonction des besoins personnalisés du bénéficiaire,
 - Etablir le planning prévisionnel des rencontres.
-

PHASE D'INVESTIGATION

Durée : 12h à 18h

La phase d'investigation est répartie en 3 modules de durée variable en fonction de l'analyse personnalisée des besoins du bénéficiaire

OBJECTIFS :

- Mieux connaître ses valeurs et ses motivations ;
- Identifier ses acquis et ses compétences, développées tout au long de sa vie professionnelle et extra professionnelle ;
- Déterminer des projets d'évolution et se familiariser avec les métiers, les fonctions qui leur correspondent
- Finaliser son projet d'évolution et établir un plan d'actions

PROGRESSION PÉDAGOGIQUE

Cette phase se structure autour de 3 temps forts :

1. Mieux me connaître :
2. Connaître mon environnement :
3. Structurer mon projet :

En fonction des objectifs initiaux assignés au bilan par le bénéficiaire et le consultant, la durée des modules indiqués ci-dessus et la nature des outils utilisés seront adaptés . Tout au long de cette phase, le bénéficiaire est invité à tenir un carnet de bord recensant l'ensemble des actions entreprises

PHASE DE CONCLUSION

Durée : 2 heures

OBJECTIFS :

- Récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation ;
 - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet ;
 - Co-rédiger la synthèse du bilan
-

LES OUTILS ET MÉTHODES UTILISÉS

LES ENTRETIENS INDIVIDUELS AVEC LE CONSULTANT

Tout au long de l'accompagnement, les entretiens successifs avec le consultant qui accompagne la démarche auront pour but d'aider le bénéficiaire à progresser dans l'analyse de son parcours et de ses potentiels d'évolution. Le consultant aura à cœur de favoriser l'autonomie du bénéficiaire dans la construction d'un parcours conforme à ses valeurs, à ses potentiels et à ses réalités.

NS Management a souscrit à une charte de déontologie et de qualité qui garantit un cadre de travail respectueux et bienveillant, des outils et des méthodes adaptées aux objectifs et à la situation personnelle du bénéficiaire et une totale neutralité. Par ailleurs, tout au long de la démarche, la confidentialité des informations recueillies sera garantie.

LES TESTS ET QUESTIONNAIRES UTILISÉS

Adaptés aux besoins de chaque bénéficiaire, les outils proposés par NS Management serviront à faciliter le travail d'analyse du parcours, à approfondir la connaissance de soi et à explorer métiers, emplois, formations... :

- Les inventaires de personnalité : Golden
- Les questionnaires d'intérêts professionnels : Hexa 3D,
- Les tests psychotechniques,
- Les questionnaires d'enquêtes métiers auprès de professionnels.
- Les recherches métiers et les enquêtes documentaires

Tout au long de l'accompagnement, le bénéficiaire sera invité à remplir un carnet de bord conçu par NS Management qui reprendra à la fois les analyses faites suite aux échanges avec le consultant et ses travaux personnels utiles à la construction de son projet.

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Immédiatement après l'action de bilan de compétences

Les objectifs initiaux assignés au bilan de compétences, définis en cohérence avec les compétences à s'orienter seront évalués au terme de l'accompagnement.

De même, dans un objectif d'amélioration continue de la qualité de ses prestations, le consultant NS Management soumettra un questionnaire d'évaluation dès la fin du bilan au bénéficiaire pour évaluer le déroulement et le contenu du bilan, ainsi que la qualité des échanges avec le consultant.

A 6 mois

Le consultant proposera au bénéficiaire un entretien individuel afin de dresser un premier bilan de la réalisation du projet professionnel établi, identifier les freins éventuels à la réalisation et déterminer les actions correctives possibles, déterminer l'impact du bilan sur son auto efficacité personnelle et professionnelle

NOUS CONTACTER

Discutons de votre projet ! N'hésitez pas à demander un devis personnalisé et des informations sur les financements possibles.

Nous pouvons également vous conseiller si vous êtes en situation de handicap.

NS MANAGEMENT

17 avenue Julien

63000 Clermont-Ferrand

Tel. 06 87 24 04 19

Mail. contact@ns-management.fr

Site internet : ns-management.fr