

Les phases de déroulement du bilan

Le prestataire doit respecter les principes et les trois étapes réglementaires du bilan de compétences.

Phase préliminaire

Cette phase a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- de l'informer rigoureusement des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre, ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation,
- de préciser et d'analyser ses besoins.

La phase préliminaire s'effectue sous forme d'un entretien individuel permettant de mieux appréhender le contexte professionnel propre à sa situation.

Phase d'investigation

Cette phase doit permettre au salarié(e), au regard des perspectives d'évolution envisagées :

- d'identifier les éléments déclencheurs du processus de changement dans lequel il s'inscrit,
- de mieux appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa motivation,
- d'évaluer ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire et ses aptitudes,
- de repérer les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées,
- de déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées.

La phase d'investigation s'effectue sous forme d'entretiens personnalisés au cours desquels le prestataire doit offrir au salarié(e) un accompagnement individualisé dans sa réflexion.

Les actions comprises dans le bilan doivent être conduites de façon individuelle. Cependant certaines parties de la phase d'investigation [1] peuvent être proposées sous forme collective, sous réserve de garantir les droits et la vie privée des bénéficiaires. En aucun cas elles ne peuvent être imposées au salarié(e), lequel doit exprimer son consentement au préalable.

La méthodologie utilisée par le prestataire doit être orientée vers l'élaboration d'un projet professionnel comportant des scénarii alternatifs.

Le projet doit également être confronté à la réalité et le prestataire doit amener le salarié(e) à prendre des contacts ou à procéder à des enquêtes auprès de professionnels des secteurs et des métiers envisagés.

Phase de conclusion

Cette phase doit permettre au salarié(e) de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet,

La restitution s'effectue par la remise :

- en cours de bilan, des résultats détaillés,
- à l'issue du bilan, d'un document de synthèse rappelant d'une part les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé, d'autre part les compétences et aptitudes de l'intéressé(e) identifiées au regard des perspectives d'évolution envisagées, le cas échéant les éléments constitutifs de son projet professionnel ainsi que les principales étapes de sa mise en œuvre.

Le document de synthèse doit être communiqué au salarié(e) lors du dernier entretien et être rédigé, mis dans sa forme définitive, au plus tard dans les huit (8) jours suivant le dernier entretien.

[1] Exclusivement de cette phase.