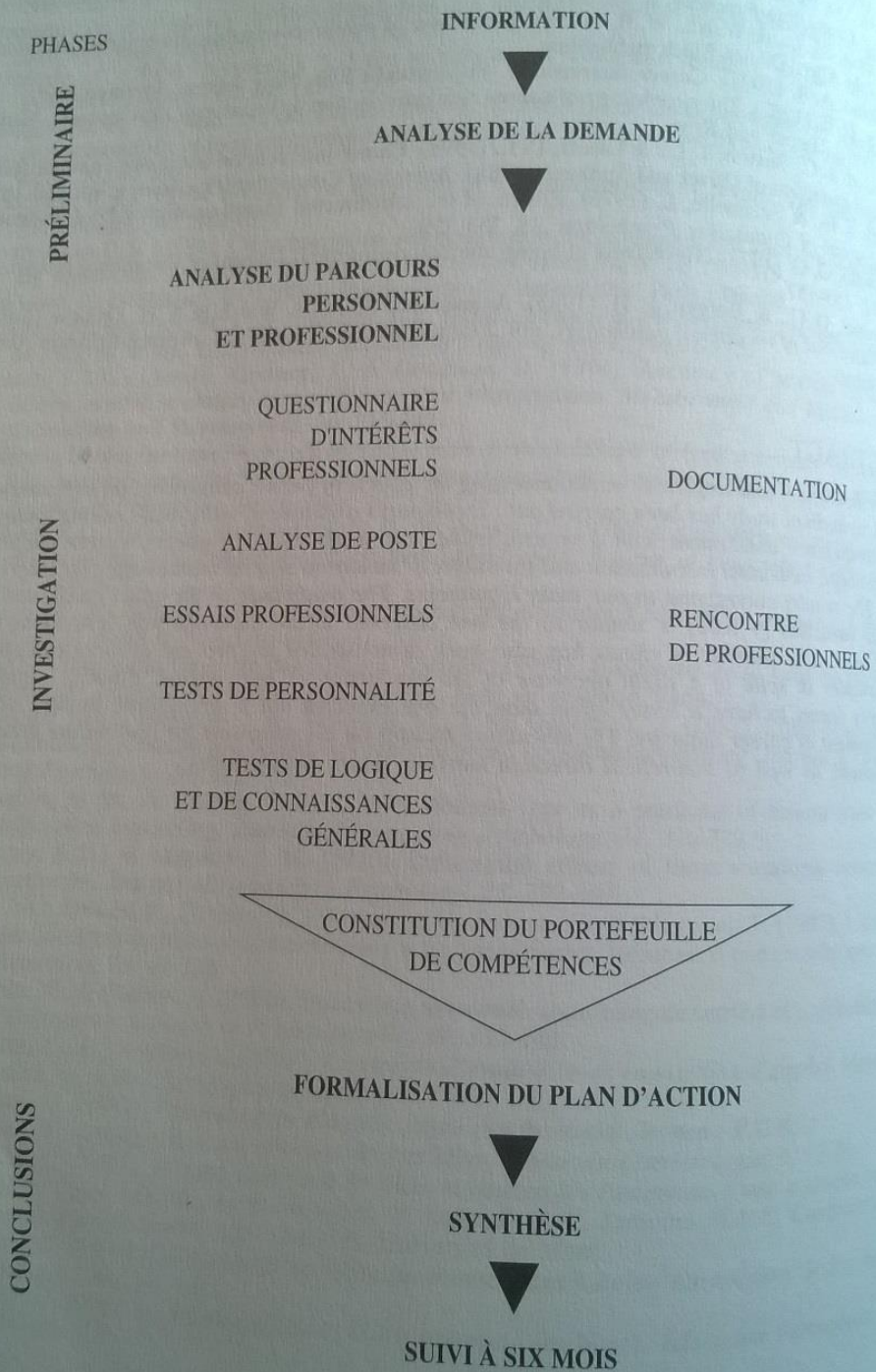

Annexe 1

Plaquette sur la démarche du bilan de compétences
proposée au C.I.B.C. de Rouen

Annexe 1

Plaquette sur la démarche du bilan de compétences proposée au C.I.B.C. de Rouen

LA DÉMARCHE DE BILAN



Annexe 2

Commentaires à propos de la plaquette « La démarche du bilan de compétences »

1. La phase préliminaire

La phase préliminaire se fait en deux temps :

Une réunion d'information collective destinée à informer sur le dispositif bilan de compétences (principaux droits, objectifs généraux, bénéficiaires, financement), à décrire les conditions de déroulement du bilan, les méthodes et techniques utilisées, et à présenter le C.I.B.C. et son équipe.

Un entretien individuel dit « Analyse de la demande » dont les objectifs sont de définir et d'analyser la nature des besoins, de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de régler les aspects matériels. Le conseiller fournit au bénéficiaire des fiches semblables à celles qui composent son dossier : il y aura co-rédaction tout au long de la démarche. Ainsi, au cours de cet entretien, conseiller et bénéficiaire rédigent ensemble l'objectif général du bilan, le choix des outils et leur objectif d'utilisation. Il est enfin remis un portefeuille de compétences qui sera également rempli tout au long de la démarche.

2. La phase d'investigation

La phase d'investigation, qui varie quant à sa longueur et son contenu en fonction des objectifs propres à chaque bilan, peut schématiquement être divisée en deux axes : l'axe de gauche sur la plaquette porte sur des investigations de soi, l'axe de droite sur des investigations de l'environnement tel que les métiers ou les formations...

Les investigations sur soi peuvent se faire à l'aide des différents outils et activités présentés dans la plaquette. Cependant, tous ne seront pas utilisés lors d'un bilan. En fait, seul l'entretien appelé « Analyse du parcours personnel et professionnel » est proposé systématiquement. Mais là encore, l'exploitation qui sera faite de ce récit de vie préparé à l'aide de fiches dépendra des objectifs assignés au bilan.

Pour analyser les intérêts, les motivations, évaluer les aptitudes, les connaissances générales, il est possible d'intégrer à la démarche la passation d'épreuves psychométriques (questionnaires d'intérêts professionnels, inventaires de personnalité, tests de logique, d'aptitudes...). Une attention toute particulière est portée à la restitution des résultats qui sont présentés comme un support à une discussion.

Sont utilisés également des entretiens ayant pour support des grilles d'analyses de postes et qui ont pour objectif de permettre au bénéficiaire d'identifier les compétences acquises lors d'un ou plusieurs emplois effectués.

Sont également proposés des essais professionnels, réalisés en dehors du C.I.B.C. lui-même, par l'intermédiaire d'organismes compétents : il peut s'agir par exemple d'Essais en Milieu de Travail (E.M.T.) ou d'Évaluations du Niveau de Compétences Professionnelles (E.N.C.P.).

Les investigations sur les métiers et les formations se font également en plusieurs temps. Le C.I.B.C. dispose d'une salle de documentation accessible en permanence. Le centre met ainsi à disposition de nombreux ouvrages et référentiels emplois, (R.O.M.E., Fiches C.I.D.J., Cahiers O.N.I.S.E.P.,...), des catalogues de formations, des périodiques nationaux et des journaux régionaux.

Au cours de la démarche, le bénéficiaire peut également être invité à rencontrer des professionnels : le C.I.B.C. s'est créé un réseau de personnes ressources qui acceptent de recevoir et de renseigner les bénéficiaires sur des formations, des emplois, des secteurs d'activité...

3. La phase de conclusion

La troisième phase de la démarche commence par la préparation du document de synthèse. Celle-ci s'effectue à l'aide de fiches qui amènent le bénéficiaire à partir de la définition de son projet professionnel, à recenser les facteurs qui favoriseront celui-ci et les éléments à acquérir, et à prévoir les différentes étapes de sa mise en place avec, le cas échéant un projet de formation. Lors d'un dernier entretien, appelé « synthèse » il y aura mise en commun de ces fiches et formalisation du document de synthèse.

Six mois après la fin de la démarche, le bénéficiaire est convié à un entretien de suivi qui lui permet, s'il le désire, de venir faire le point sur l'état d'avancement du projet.