

CENTRE DE BILAN INDÉPENDANT

Le **Centre de Bilan Indépendant** est un organisme de formation professionnelle créé en 2003 et implanté en Basse-Normandie. Au travers d'une pratique régionale du **bilan de compétences** et du **bilan professionnel**, le **CBI** s'est fait le spécialiste du travail sur des projets personnels et professionnels d'évolution et de reconversion partielle ou totale, en lien avec les bassins d'emplois locaux : SAINT-LO et GRANVILLE..., mais aussi en lien avec la mobilité personnelle et professionnelle (interne et externe avec possibilité d'intervenir à domicile).

Forts de ces connaissances et de ces compétences dans le domaine professionnel, les intervenants vous présentent l'offre de prestation du CBI :

- LE **BILAN DE COMPETENCES**.
- LE **BILAN PROFESSIONNEL** :
 - pour les salariés qui souhaitent évoluer à l'interne et/ou acquérir de nouvelles compétences.
 - Pour les salariés seniors qui veulent préparer leur départ à la retraite.
- LA **VAE** pour valider son expérience professionnelle.
- L'**ORIENTATION SCOLAIRE** et **PROFESSIONNELLE**.

FINANCEMENTS : OPCA et OPACIF, DIF, Plan de Formation, financement personnel.

CENTRE DE BILAN INDEPENDANT

http://cbi.manche.free.fr/CBI_SITE/

Port. **06.72.24.85.40**

Siret : 48251657200021 - Code APE : 8559A - Numéro d'activité : 25500081850

Les objectifs du bilan de compétences

Le bilan de compétences s'adresse à des salariés cadres ou non cadres, demandeurs d'emploi, des personnes jeunes ou disposant de plusieurs années d'expérience professionnelle, des agents de la fonction publique ainsi que des personnes exerçant une activité indépendante (profession libérale, commerçant, etc.), même des particuliers peuvent en bénéficier.

Le bilan de compétences doit permettre à son bénéficiaire

- d'élaborer une stratégie visant à une insertion professionnelle durable,
- de mieux se positionner par rapport à la structure en recherchant l'amélioration de ses compétences au sein de son métier,
- de se préparer à une mobilité interne ou externe vers des emplois de plus grandes responsabilités,
- de changer de fonction, se reconvertir et au quel cas rechercher des formations ou des accompagnements spécifiques.

A cette attention, le **CENTRE de BILAN INDEPENDANT** vous propose une prestation individualisée. Chaque bilan intègre à travers des actes techniques adaptés, les besoins et les objectifs correspondant à chaque situation individuelle. Le but de notre association est de favoriser le développement de votre autonomie personnelle dans le cadre de vos choix professionnels.

A l'issue du bilan, vous devez avoir clairement identifié vos compétences professionnelles et personnelles, toutes celles susceptibles d'être investies dans des situations professionnelles déterminées. Vous devez avoir défini ou validé un véritable projet professionnel.

Méthodologie de la démarche

Le bilan de compétences mis en œuvre au sein du **CENTRE de BILAN INDEPENDANT** est réalisé conformément aux dispositions légales en vigueur: Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322- 42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail.

« Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des 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 »

Le bilan de compétences sous la conduite du **CENTRE de BILAN INDEPENDANT**, respecte les **trois phases successives** qui doivent permettre au bénéficiaire de faire l'analyse, puis la synthèse, notamment au regard de ses expériences professionnelles et personnelles, de ses ressources mobilisables dans un projet professionnel, le cas échéant un projet de formation, cohérent finalisé et adapté.

1 - Phase préliminaire :

Cette phase a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche du bilan de compétences,
- de préciser et d'analyser ses besoins,
- de définir et se mettre d'accord sur les objectifs du bilan,
- d'informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques mises en œuvre, ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation.

Outils:

- Entretien semi directif,
- Exploitation d'une production écrite du bénéficiaire.

2 - Phase d'investigation :

Au regard des perspectives d'évolution envisagées, cette étape permet :

- 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.

Ce déroulement « type » de la phase d'investigation comme présenté ci-dessous est adapté aux caractéristiques et besoins de chaque bénéficiaire. La chronologie et l'enchaînement des séquences ne sont pas systématiques et certaines parties peuvent ne pas être réalisées avec le bénéficiaire.

Cette phase comporte quatre séquences :

1 - Identification des compétences professionnelles et personnelles :

Il s'agit de dégager les compétences professionnelles et personnelles mises en œuvre au travers de la formation et de l'expérience. Une reconstitution de l'itinéraire professionnel et/ou personnel est élaborée en analysant les expériences significatives en entretien individuel. **Outils:**

- Support / parcours / ligne de vie,
- Entretien individuel,
- Méthode d'identification des compétences : Fiche de poste / Fonction,
- Questionnaires.

2 - Identification des caractéristiques personnelles :

Cette séquence permet d'identifier en entretien les éléments de personnalité, de motivation, les centres d'intérêt, le système de valeurs, à partir de questionnaires et de résultats de tests. **Outils :**

- Questionnaires,
- Tests : valeurs, intérêts, personnalité,
- Entretien individuel.

3 - Potentiel d'évolution professionnelle :

Cette séquence permet de déterminer les capacités de raisonnement au regard du projet. **Outils :**

- Tests de raisonnement.

4 - Projet professionnel :

Avec l'utilisation de ressources documentaires internes, de démarches personnelles extérieures et d'entretiens individuels, cette séquence permet de recueillir des informations et des données sur l'environnement et de les mettre en relation avec les compétences et le projet du bénéficiaire.

Outils:

- Documentation emplois/métiers: CIDJ, ROME, Répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière, référentiels « diplômés » ...

- Bases de données internes concernant les entreprises du Grand Ouest,
- Internet,
- Logiciel PASS'AVENIR,
- Entretien individuel,
- Grille repérage,
- Enquêtes professionnelles auprès d'entreprises et/ou d'organismes de formation.

3 - Phase de conclusions :

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

Cette dernière étape comprend la co-rédaction et la remise du document final de synthèse avec des indications sur :

- les circonstances de la demande du bénéficiaire,
- les compétences et aptitudes identifiées au regard des perspectives d'évolutions envisagées,
- les principales étapes identifiées pour la réalisation du projet,
- et le cas échéant, les solutions alternatives.

La conservation, par le CENTRE de BILAN INDEPENDANT, des documents du bilan pour une durée maximale d'un an est soumise à l'accord préalable écrit du bénéficiaire. En l'absence de cette autorisation, les documents sont systématiquement détruits à la fin de la prestation.

Un **entretien de suivi** est proposé dans les **6 mois pour optimiser** la dynamique de la démarche et **aider** à résoudre des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan d'actions établi lors du bilan.

Réglementation et déontologie

Le CENTRE de BILAN INDEPENDANT respecte les obligations du Bilan de Compétences qui concernent neuf domaines identifiés :

- Le respect du consentement du bénéficiaire,
- La conclusion d'une convention tripartite,
- Le respect du secret professionnel,
- La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire,
- L'organisation du bilan de compétences en trois phases identifiables,
- La notion de propriété des résultats détaillés et du document de synthèse,
- La communication au bénéficiaire des conclusions détaillées du bilan de compétences,
- L'obligation de présentation du document de synthèse au bénéficiaire,
- Le recours à des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des professionnels qualifiés.

Durée et amplitude du bilan de compétences

24 heures réparties sur 10 à 12 semaines selon les disponibilités du bénéficiaire.

Ouverture des bureaux

Du lundi au vendredi de 9 h à 20 h - Possibilité d'accompagnement le samedi.

Engagement CBI:

*Première rencontre avec un consultant programmée dans les deux semaines suivant la demande.
Constitution du dossier de demande de financement et du planning prévisionnel de réalisation.*

Ressources

Les entretiens uniquement individuels : Des séances hebdomadaires de deux ou trois heures sont programmées sur le temps de travail ou hors temps de travail du bénéficiaire.

Au milieu de la phase d'investigation, une interruption de deux à trois semaines est programmée pour laisser au bénéficiaire le temps d'aller rencontrer des professionnels.

Le bilan de compétences s'appuie principalement sur la pratique de l'entretien individuel en face à face, et se déroule dans une alternance de travail personnel et d'échange avec le consultant. La pratique de l'entretien semi-directif favorise le questionnement, l'écoute, l'analyse et garantit la confidentialité.

Les tests :

Tests d'intérêts et de valeurs professionnels (IRMR, HORIZON DE CARRIERES, PASSAVENIR ...).

Tests spécifiques (Motivation, Estime de Soi, Mobilité ...).

L'utilisation des tests est une pratique non systématisée et adaptée aux besoins, au profil et à la demande du bénéficiaire. La présentation de l'outil, les consignes et les passations sont réalisées par un professionnel psychologue. Le recours aux tests constitue un support à l'accompagnement. Ils ne sont pas utilisés d'une façon réductrice et définitive. Les résultats sont systématiquement restitués et analysés avec le bénéficiaire. Ils sont confidentiels.

Le portefeuille de compétences :

Dans le cadre d'un bilan de compétences, la réalisation d'un portefeuille de compétences est ancrée dans la perspective d'une utilisation à court terme, notamment pour analyser les écarts entre le projet et le profil du bénéficiaire.

Toutefois, cette réalisation doit amener la personne à se projeter dans une vision à plus long terme, car le portefeuille se veut d'être réactualisé tout au long du parcours de la personne.

Le travail documentaire :

Fonds documentaire disponible :

Fiches ROME, fiches de Fonction, fiches CIDJ, répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière, annuaires professionnels (KOMPASS, Pages pro, annuaire CCI...), presse (Ouest France, la Manche Libre ...), référentiels de diplômes, documentation « formations » liées au Territoire, documentation sur la création d'entreprises (guides), base de données Internet répertoriant des sites spécialisés sur l'emploi et les formations par secteur d'activité de type trouvermaformation ou informetiers d'un point de vue régional.

Les enquêtes terrain :

Les enquêtes auprès de professionnels ont pour objet de permettre au bénéficiaire de vérifier l'adéquation entre son projet et la réalité professionnelle par le biais de démarches et de prospections actives. Avant de réaliser l'ensemble des actions de terrain permettant au bénéficiaire de recueillir toutes les données nécessaires à la mise en œuvre de son projet, le consultant s'assure qu'il possède toutes les informations nécessaires à ce type de démarche :

- les informations relatives aux professionnels du secteur visé dans sa zone de mobilité,
- le ciblage d'entreprises, d'organismes de formation sur le(s) projet(s) envisagé(s),
- la construction d'un questionnaire d'enquête adapté au regard du projet et aux spécificités du métier ciblé,
- la planification par le bénéficiaire d'au moins 2 enquêtes professionnelles de face à face par projet retenu.

Les résultats des enquêtes permettent au bénéficiaire et au consultant d'analyser :

Les critères de faisabilité du projet,

La mesure des écarts entre son profil et le(s) métier(s) ciblé(s),

Les réajustements à effectuer dans la perspective de son (ses) projet(s), la pertinence du (des) projet(s) sur le bassin d'emploi visé.