



Nos principes & nos valeurs

Notre rôle est d'aider la personne à progresser, non de porter des jugements de valeur

Les outils mis à la disposition du salarié (ROCA®, MBTI®) le sont dans un but positif de progression de la personne. Il ne s'agit en aucun cas de juger.

Aboutir à un projet concret, réaliste et réalisable cadrant avec les aspirations du salarié

Notre objectif, tout au long du bilan de compétences est d'aider le salarié à élaborer un projet qui soit réaliste et réalisable, un projet qui réponde à ses aspirations et qui pourra être mis en œuvre.

Accompagner, " supporter ", mais ne pas faire " à la place de "

Notre objectif est d'accompagner la personne, de lui donner les aides, outils, méthodes, conseils,... qui l'aideront à aboutir, mais en aucun cas il ne s'agit de se substituer au salarié et de faire à sa place.

La confidentialité

Nous garantissons la confidentialité et tous les documents sont remis au salarié seul. Ils sont détruits après le bilan de compétences.

Le bilan de compétences clarifie votre situation

« En cernant au plus près vos compétences, points de force et de progrès, il vous prémunir des décisions insuffisamment fondées. Il alimente votre réflexion sur votre projet : que vous reste-t-il à acquérir, renforcer ou maîtriser pour le réaliser ? Lorsqu'il s'inscrit dans un contexte d'évolution au sein de l'entreprise, le bilan de compétences facilite le dialogue. Il est souvent perçu comme un gain mutuel par l'entreprise et le salarié ».

Options-RH est habilité par



Options-RH
1, place Charcot
35400 Saint-Malo
v.feullade@options-rh.com
Tél. : 02 99 19 09 50
Fax : 02 99 81 89 94

www.options-rh.com/bilan-competences.html



Bilan de compétences



Saint-Malo
Paris

www.options-rh.com/bilan-competences.html

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est un droit — ouvert aux salariés ayant plus de cinq ans d'activité dont un dans leur entreprise actuelle. Il est réalisable soit dans le cadre du plan de formation de



Faites avancer vos projets

l'entreprise sur demande du salarié ou sur proposition de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). Son but est d'apporter des outils d'aide à la décision dans une démarche de mobilité interne ou externe. D'une durée de 16 à 20 heures au total, il se déroule en général sur un à trois mois, en fonction des disponibilités du demandeur et du consultant.

Notre démarche et les documents remis

Pour conduire le bilan de compétences, **Options-RH** s'appuie sur une méthodologie : le **ROCA**[®] : **Répertoire Opérationnel des Compétences et des Aspirations**.

Il s'agit d'une démarche basée sur :

- ◆ des entretiens de face à face, de 2 heures
- ◆ un outil de connaissance de soi : un questionnaire de personnalité (le MBTI[®])
- ◆ une progression au cours de chaque entretien
- ◆ un travail personnel à effectuer entre chaque entretien.

L'objectif de cette démarche est d'aider le salarié à faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, de façon à l'aider à définir un projet professionnel ou de formation.

Le consultant remet au salarié :

- ◆ une **présentation** de la démarche et de la méthode, des principes de **Options-RH** (éthique, confidentialité...), remis lors de l'entretien de « prise de connaissance » ;
- ◆ la **méthodologie ROCA**[®] ainsi que le support qui servira de « guide » tout au long des entretiens : remis lors du premier entretien de présentation ;
- ◆ des **fiches de travail**, remises au long du bilan, qui ont pour objectif d'aider le salarié dans sa démarche de recherche ;
- ◆ un **document sur les résultats du questionnaire de personnalité** (MBTI[®]), document confidentiel, et qui sera discuté avec le salarié durant un entretien dédié ;
- ◆ un **rapport de synthèse** suite aux différents entretiens, remis lors de l'entretien de conclusion.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Il s'adresse à tous les salariés—ouvriers, cadres, techniciens, employés,... — sans condition de niveau scolaire, d'âge ou de statut. Sa mise en œuvre peut intervenir dans le cadre du **plan de formation**, à **l'initiative de l'entreprise**, ou dans le cadre d'un **congé de bilan de compétences**, à l'initiative du salarié.

Dans le cadre du **plan de formation**, le bilan de compétences est demandé par l'employeur et ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Celui-ci dispose d'un délai de 10 jours pour prendre une décision. Il peut mettre ce délai à profit pour s'informer, auprès de l'organisme prestataire choisi par son employeur, sur les conditions de déroulement du bilan. En cas d'accord, la prestation ne peut être réalisée qu'après la signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire et l'entreprise. Les dépenses engagées—la prestation proprement dite et la rémunération du salarié—sont prises en charge sur le budget de formation de l'employeur.

Dans le cadre du **congé de bilan de compétences**, l'initiative revient au salarié. Pour en bénéficier, celui-ci doit toutefois justifier de 5 ans d'expérience professionnelle en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle. Il peut choisir de réaliser son bilan sur son temps de travail, auquel cas il peut bénéficier d'une autorisation d'absence de 24 heures, ou en dehors de son temps de travail, c'est-à-dire sans que l'employeur en soit informé. Cette possibilité est offerte par la plupart des organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation et du bilan de compétences (OPACIF). Dans ce cas, aucune démarche n'est nécessaire auprès de l'employeur.

Si le salarié décide d'utiliser son droit au bilan de compétences **sur son temps de travail**, il doit simplement en informer son employeur. Ce dernier a cependant la possibilité de reporter l'autorisation d'absence—de 6 mois maximum—pour des raisons de service. Les dépenses engagées—la prestation proprement dite et la rémunération du salarié—sont prises en charge par l'OPACIF (Fongecif,...) dont dépend l'entreprise. Il faut savoir enfin qu'un salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, ne peut renouveler une telle demande avant l'expiration d'un délai de 5 ans, sauf s'il a changé d'employeur.