

# DABM Paris

Dispositif Académique de Bilan et Mobilité

DABM Paris – GIP FCIP de Paris

Responsable : Emmanuelle Lhuillier

Téléphone : 01 55 80 58 80

Adresse : 8, rue de l'Amiral de Coligny – 75001 Paris

Email : [dabm@ac-paris.fr](mailto:dabm@ac-paris.fr) / [emmanuelle.lhuillier@ac-paris.fr](mailto:emmanuelle.lhuillier@ac-paris.fr)

Site : <http://dabmparis.scola.ac-paris.fr>

## À votre disposition, au cœur de Paris :

- ✓ Un Pôle Accueil Secrétariat
- ✓ 5 bureaux pour les entretiens individuels
- ✓ Une salle de réunion et de formation pour accueillir 12 personnes

# Nos atouts

## Présentation du DABM Paris

Créé en 1990, DABM Paris (Ex. CIBC 75) développe son expertise dans le domaine du bilan de compétences qui constitue son cœur de métier. Nous réalisons près de 300 bilans de compétences par an.

Nous sommes un centre de bilan généraliste. Nous accompagnons les mobilités souhaitées ou contraintes des agents et salariés de tous les niveaux et pour toutes les branches professionnelles ainsi que l'accompagnement à la mobilité des demandeurs d'emploi.

**Notre but** : rendre acteur un bénéficiaire de son devenir professionnel dans une logique de maintien et de développement de ses compétences.

Depuis 2003, DABM Paris est intégré dans le GIP-FCIP de l'Académie de Paris.

Sous cette enseigne, travaillent avec ce département, les équipes de trois autres structures de formation continue pour adultes :

- Le DAVA pour la Validation des Acquis de l'Expérience ;
- Le CAFOC pour l'ingénierie de dispositifs innovants pour les organisations et la formation de formateurs ;
- La cellule FSE pour le montage de projets européens.

Situé au centre de Paris, derrière le musée du Louvre, DABM Paris bénéficie d'une situation géographique de qualité.

# Les missions du DABM Paris

## « Informer et accueillir le bénéficiaire »

- Informer le bénéficiaire via un entretien préalable gratuit sur les objectifs du bilan de compétences et vérifier que cette prestation correspond à ses problématiques.
- Recueillir ses attentes et identifier ses motivations liées au projet d'évolution professionnelle.
- Présenter le cadre d'intervention (règles de déontologie, règles de fonctionnement, outils utilisés...).
- Co-construire avec lui une démarche personnalisée qui tienne compte de ses contraintes : méthodologie, modalités de travail, outils utilisés, durée.
- Etablir un planning prévisionnel des entretiens sur une moyenne de 3 mois qui tiendra compte de ses contraintes professionnelles et personnelles.

## « Etablir, suivre et finaliser le dossier administratif du bénéficiaire pour la prise en charge financière de son employeur »

## « Accompagner le bénéficiaire »

- Identifier ses atouts personnels et professionnels en relation avec son environnement professionnel.
- Etudier sa dynamique personnelle en repérant ses intérêts professionnels, ses valeurs, motivations et freins éventuels.
- Identifier ses compétences et connaissances ainsi que leur transférabilité.
- Analyser ses hypothèses de changement et les confronter à l'environnement.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de changement.
- Elaborer un projet professionnel.
- Faciliter le lien avec les entreprises et organismes de formation.
- Déterminer les actions à effectuer pour mettre en œuvre le projet et envisager les solutions alternatives.

# L'équipe du DABM Paris

Travailler avec le DABM Paris, c'est travailler avec :

- **Deux responsables pédagogiques** à la direction du centre, qui garantissent la qualification individuelle et collective de l'équipe et la qualité des prestations.

- **Une coordinatrice expérimentée** pour l'accueil et l'information des clients.

- **Une équipe de 14 consultants qualifiés.**

Les parcours de nos consultants sont très diversifiés et complémentaires : psychologues cliniciens, psychologues du travail, responsables en ressources humaines, formateurs / enseignants, consultants RH, animateurs d'ateliers, coachs. Ces derniers sont habitués à accompagner tout type de profils : agents de la fonction publique, salariés, indépendants, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi... Quel que soit le niveau de qualification ou de responsabilité dans la structure.

Les consultants sont qualifiés pour s'appuyer sur des tests de personnalité et de motivation lors du bilan de compétences.

Ils travaillent en étroite collaboration et se rencontrent régulièrement pour des analyses de pratiques.

Leurs échanges réguliers ainsi que les réunions de service hebdomadaires assurent une homogénéité dans les prestations dispensées par le DABM Paris, quel que soit l'intervenant.

Nos intervenants sont experts en ingénierie de formation et pédagogique, en conduite de projet et en animation d'équipes.

Tous sont formés et utilisent les méthodes et outils de l'analyse du travail, de la pédagogie active afin de répondre aux spécificités de l'adulte apprenant.

Chaque intervenant dispose de 15% de son temps de travail pour s'informer (psychologie, sociologie, organisation des entreprises, métiers et emplois), et se former. Les consultants sont chargés de collecter, d'élaborer et de mutualiser des outils et des pratiques professionnelles. L'équipe travaille régulièrement à l'adaptation de prestations en fonction de la demande du client et des situations des bénéficiaires.

Les conseillers bénéficient en moyenne de 5 jours de formation annuelle. Un plan de formation est élaboré chaque année à la suite des entretiens annuels et de la remontée des besoins de formation.

Au DABM, l'équipe mobilise son expertise pour :

- ◆ **faciliter**, enrichir et **sécuriser** les mobilités des bénéficiaires,
- ◆ **anticiper** les dispositifs et outils à mobiliser pour piloter leurs trajectoires,
- ◆ **aider** les bénéficiaires à se situer dans un environnement de travail en mutation,
- ◆ **objectiver** les profils de compétences,
- ◆ **promouvoir** et **faciliter** l'accès à la formation continue,
- ◆ **conseiller** les agents/salariés en **2<sup>ème</sup> partie de carrière**,
- ◆ **accompagner** pour faire **valider** et **reconnaître** les acquis de l'expérience sur des diplômes.

# La force d'un réseau

Nos clients bénéficient d'un accompagnement réalisé par des professionnels de l'orientation des adultes et sont appuyés par la force d'un triple réseau national :

## 1. Le réseau des DABM

- ✓ Un réseau national reconnu dans le bilan de compétences,
- ✓ Une expertise de plus de 30 ans dans le bilan de compétences,
- ✓ Une couverture géographique au plus proche de chez vous grâce aux **30 Dispositifs Académiques de Bilan et Mobilité (DABM)** et **170 antennes de proximité**.

## 2. Le réseau de la formation continue via les Greta situés sur l'ensemble du territoire français

Le DABM Paris fait partie du réseau des structures Parisiennes de la formation professionnelle continue de l'éducation nationale. Les consultants pourront permettre aux bénéficiaires de rentrer directement en contact avec les structures qui correspondent le plus à leur projet professionnel.

## 3. Un pilotage du Ministère de l'Éducation nationale pour assurer une cohérence et une qualité des accompagnements

Le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche développe sa politique de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) avec l'appui de :

- Ses 30 académies couvrant le territoire national.
- Le réseau de la formation continue via les Greta situés sur l'ensemble du territoire français : les Greta ont une couverture nationale et proposent des formations diplômantes et professionnalisantes dans tous les secteurs d'activité et de tout niveau.
- Le réseau des 30 DABM en charge des bilans de compétences.
- Le réseau des CAFOC en charge de la formation des formateurs et de l'ingénierie pédagogique.
- Le réseau de 30 dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) qui valident les acquis issus de la formation ou de l'expérience.

# Nos prestations

Même si **le bilan de compétences** représente plus de 90 % de notre activité, nous intervenons également sur d'autres prestations sur mesure :

- ✓ Accompagnement à la mobilité
- ✓ Accompagnement à la VAE
- ✓ Bilan de carrière / Bilan 2<sup>ème</sup> partie de carrière
- ✓ Coaching individualisé
- ✓ Conseil à l'orientation
- ✓ Evaluation des compétences au management
- ✓ Evaluation dans le cadre de l'aide au recrutement
- ✓ Gestion du stress
- ✓ Préparation à l'entretien professionnel
- ✓ Préparation aux concours de la fonction publique par la RAEP
- ✓ Point carrière
- ✓ TRE (Techniques de Recherche d'Emploi)
- ✓ Formations :
  - ◆ Valoriser et transférer ses compétences
  - ◆ Organiser sa mobilité
  - ◆ Formation des membres de jury de concours à l'oral
  - ◆ Sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux
  - ◆ Conduire un entretien professionnel
  - ◆ Etc.

# Témoignages bénéficiaires

## Retour sur le parcours de Mme V. qui a réalisé un bilan de compétences au DABM Paris d'octobre 2018 à février 2019

Agent contractuel, chargée de projet dans une agence de coopération internationale depuis 4 ans, Mme V. souhaite changer de travail, avec la certitude suivante qu'il lui faudra aussi changer d'institution.

Une des questions qui lui vient rapidement à l'esprit est : « *Comment puis-je transposer mes compétences et mes qualités sur d'autres fonctions ?* ».

### Pourquoi le choix du DABM Paris ?

Madame V. voulait être accompagnée par une structure publique. S'informant auprès de collègues qui avaient été accompagnés dans notre centre (de bilan), elle a été rassurée par leurs retours positifs.

### Retour sur le bilan de compétences

L'entretien préalable avec la consultante a été très riche.

Au cours de la démarche de bilan, Madame V. a pris conscience des compétences qu'elle maîtrisait et de ses points de fragilité. Elle explique : « *Le bilan de compétences m'a permis de savoir vendre mes compétences et de mieux répondre à des annonces* ».

### Après le bilan de compétences ?

En juillet 2019, Madame V. a présenté sa candidature en tant que chargée de mission dans un conseil régional, auprès d'un élu, afin de gérer des problématiques de transition numérique.

Le document de synthèse, élaboré et construit en collaboration avec la consultante et elle-même, lui a permis d'être plus convaincante.

A la question « *Que vous a apporté le bilan de compétences ?* », elle répond avec enthousiasme :

« *Le bilan de compétences a structuré ma démarche car j'avais besoin de mettre de l'ordre dans ce que je vau. La consultante m'a guidée au plus près de mes attentes. J'ai pris conscience de mes valeurs, j'ai pu réfléchir à des projets auxquels je ne pensais pas du tout, en intégrant mes limites* ».



## Retour sur le parcours de Monsieur C. qui a réalisé un bilan de compétences au DABM Paris de février à octobre 2019

Responsable des relations presse et rédacteur en chef dans une université parisienne, Monsieur C., en CDI depuis 10 ans, a souhaité réaliser un bilan de compétences pour donner plus de sens à sa vie professionnelle.

A la question « *Que vous a apporté le bilan de compétences ?* », M. C. répond avec énergie :

*« Le bilan de compétences a confirmé certaines aspirations profondes liées à un bilan plus personnel. Il m'a permis de mettre des mots sur certaines envies, de m'écouter davantage, de réfléchir à un tournant important, d'envisager les choses autrement et de garder un minimum de discernement et d'estime de soi. Il m'a apaisé et m'a permis de sortir la tête de l'eau. »*

Grâce au bilan de compétences, Monsieur C. a pu ouvrir des portes entrouvertes. Le fait de revenir sur son parcours professionnel, avec une écoute bienveillante, a été réparateur. Avec un projet à long terme de monter sa propre entreprise dans un tout autre secteur d'activité, Monsieur C. a pu penser son projet professionnel par étapes et entrevoir des possibilités en interne à court terme.

*« Le bilan de compétences est un excellent outil pour faire un bilan professionnel et personnel de sa situation. Le bilan de compétences aide à poser certaines étapes avant d'avoir le grand saut à faire. »*

Aux personnes qui hésitent encore, M. C. confirme « *N'hésitez pas. Ça vaut le coup.* »

Si Monsieur C. devait parler du DABM Paris en quelques mots : « *Grande capacité d'écoute de la consultante qui a été très empathique. Accompagnement très personnalisé dans une structure à taille humaine dans laquelle on se sent très bien accueilli. Méthodologie d'accompagnement de qualité avec des tests qui apportent une valeur ajoutée certaine.* »



## Retour sur le parcours de M. L. qui a réalisé un bilan de compétences au DABM Paris de septembre à décembre 2019

Chercheur dans un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) depuis 2007, Monsieur L. fait face à une maladie invalidante. Suite à un congé longue maladie, il souhaite retrouver une activité professionnelle mais une restriction d'aptitude pour raison médicale ne lui permet pas de reprendre ses fonctions.

Dans l'attente d'un reclassement et suite aux conseils du responsable Ressources Humaines, Monsieur L. décide de réaliser un bilan de compétences de septembre à décembre 2019.

Fort d'un partenariat privilégié depuis de nombreuses années, sa structure lui propose d'être accompagné par le DABM Paris.

A la question « *Que vous a apporté le bilan de compétences ?* », Monsieur L. répond avec enthousiasme :

« *Le bilan de compétences a été confortant, intéressant. Il a permis une meilleure connaissance de moi-même, de mes qualités et faiblesses. Il m'a conforté dans mes desideratas et dans mes choix* ».

Grâce au bilan de compétences, Monsieur L. explique qu'il a réussi à mettre en avant ses actions, même celles qui n'ont pas abouti. Il a réussi à trouver du positif.

Monsieur L. souhaiterait rejoindre le service partenariat/valorisation de son établissement pour être acteur dans la création et le suivi des partenariats entreprises privées tels que des laboratoires français ou étrangers, en participant, par exemple à des accords de consortium ... Ayant rencontré le département concerné en province, il espère pouvoir candidater dès que possible à une offre de poste et effectuer une veille active.

Si Monsieur L. devait parler du DABM Paris en quelques mots : « *Accompagnement et organisation administratifs professionnels. Structure très professionnelle tout en étant très à l'écoute.* »

## NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ

L'engagement de notre centre dans une démarche qualité (Eduform et Datadock) témoigne de notre capacité à réaliser des prestations de qualité, au plus près des projets individuels des bénéficiaires.

**Labellisé Eduform depuis octobre 2019, voici les 13 engagements de qualité du DABM Paris pour la réalisation des prestations :**

- 1 – Accès rapide et guidé à l'information sur l'offre de service.
- 2 – Qualité de l'accueil.
- 3 – Conseil personnalisé sur les prestations et leurs possibilités de financement.
- 4 – Proposition d'une large gamme de prestations.
- 5 – Co-construction d'une réponse sur mesure.
- 6 – Contractualisation avec le bénéficiaire sur les objectifs, les contenus et les modalités de la / des prestation(s).
- 7 – Accompagnement, suivi évaluation et réajustement du parcours du bénéficiaire tout au long de la prestation par un référent dédié.
- 8 – Adaptation à chaque prestation et pour chaque bénéficiaire des locaux et des moyens pédagogiques, méthodes, supports, outils et matériels de la prestation.
- 9 – Evaluation et reconnaissance des acquis et certification.
- 10 – Qualification(s) et compétence(s) des intervenants garanties et développées tout au long de la vie.
- 11 – Prise en compte de la satisfaction des clients et des bénéficiaires.
- 12 – Amélioration continue des prestations et des formations.
- 13 – Prise en compte des attentes et des parties prenantes en matière de Responsabilité Sociale des Organisations et de Développement Durable.

## Un centre de ressources performant

- Les référentiels métiers : fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, cadres de l'APEC, répertoire des métiers du travail social, la mobilité des fonctionnaires...
- Le ROME, les fiches CIDJ (papier et CD).
- Les annuaires d'entreprises.
- Presse spécialisée – abonnements souscrits.
- Documentation sur les métiers, sur la formation.
- Documentation sur le marché du travail.
- Les ressources multimédia.

## LES RÉFÉRENCES DU DABM PARIS

La diversité de nos références clients montre la capacité des DABM à s'adapter à son public quels que soient le secteur d'activité et la fonction du bénéficiaire.

Le réseau des DABM travaille en étroite collaboration avec les organismes publics et entreprises privées ainsi qu'avec le Pôle Emploi.

Tout bénéficiaire peut mobiliser son CPF pour réaliser un bilan de compétences chez nous.

### QUELQUES EXEMPLES DE STRUCTURES PARTENAIRES

#### ORGANISMES PUBLICS ET MINISTÈRES :

Agence de la Biomédecine, , ADP, ANAEM, Anah, Banque de France, Bibliothèque Nationale de France, Centres de gestion, Centre Pompidou, CESE (Conseil Economique Social et Environnemental), Chambre des Notaires de Paris, Crédit Foncier, CNAV, CNAM, CNC, CNRS, Collège de France, Défenseur des droits, Ecole polytechnique, EDF, INRA, INSEE, INSEP, INSERM, Etablissements Français du Sang, France Stratégie, Ministères (Equipement, Travail, Santé, Armées, Justice, Services du Premier Ministre, Education Nationale, Enseignement Supérieur et Recherche, Culture, Affaires Etrangères et Européennes), Mairie d'Issy Les Moulineaux, Mairie de Malakoff, Mairie de Saint Ouen, Mobilier National, Musée du Louvre, MNHN (Musée national d'histoire naturelle), Paris Musées, Pôle Emploi, SNCF...

#### ENTREPRISES PRIVÉES :

ALSTOM, ADIA, ADOMA, AGORA Expansion, Astellas, ATOS ORIGIN, BNP Paribas, Boursorama, Casino, CNOM (Centre National de l'Ordre des Médecins), Consortium Stade de France, EADS, Fondation Hôpital Saint Joseph, France Télévision, Imperial Tobacco, RATP, Télécom Paristech, Groupe Pierre et Vacances, DIM SAS, Groupe Christian Bernard, Groupe Lagardère, Groupe Moniteur, MASTRAD, NOVEDIA Groupe, La Poste, IRSTEAM, Morgan Stanley, Peugeot, Rexel, Seita, Territoires Conseil, Winamax...

#### ASSOCIATIONS :

ARAPEJ, Fondation EDF, Groupe SOS jeunesse / solidarité, Jean COTXET, EMMAÛS, Les Petits Frères des Pauvres...

# Focus sur le bilan de compétences

Le bilan de compétences dure **24h00** réparties en entretiens de face à face et travail à distance, sur une durée moyenne de **3 mois**. Le bénéficiaire est accompagné par le même consultant tout au long de son bilan de compétences. S'il rencontre des difficultés pour se déplacer, une partie des entretiens peut se réaliser à distance ou le consultant peut se déplacer dans sa structure si les règles de confidentialité sont respectées.

## Objectifs du bilan de compétences

- Faire un bilan de ses expériences professionnelles et le point sur ses compétences.
- Repérer les éléments de son expérience transférables à de nouvelles situations professionnelles.
- Définir et mettre en œuvre un projet professionnel qui donne du sens, qui correspond à ses valeurs, à ses compétences et au marché de l'emploi.

## Les différentes phases du bilan de compétences

### *En amont du bilan de compétences*

#### **1. Entretien préalable**

Le bénéficiaire rencontre un consultant avant la phase préliminaire, lors d'un entretien **d'information gratuit et sans engagement**. Cet entretien préalable a pour objectif de lui expliquer ce qu'est un bilan de compétences et de vérifier qu'il répond bien à son besoin. Le cas échéant, il lui permettra de s'orienter vers une structure plus en mesure de lui apporter la réponse qui lui convient.

#### **2. Constitution du dossier**

Une assistante administrative établit, suit et finalise le dossier administratif pour la prise en charge financière de l'employeur.

### *Pendant le bilan de compétences*

#### **1. Phase préliminaire**

- Recueillir les attentes du bénéficiaire et identifier ses motivations liées au projet de transition professionnelle.
- Repérer ses motivations quant à la démarche.
- Présenter le cadre d'intervention (règles de déontologie et de fonctionnement, outils utilisés...).
- Co-construire avec le bénéficiaire une démarche personnalisée qui tienne compte de ses contraintes : méthodologie, modalités de travail, outils utilisés, durée.
- Etablir un planning prévisionnel des entretiens qui tiendra compte de ses contraintes professionnelles et personnelles.

## 2. Phase d'investigation

*Etape 1 : Analyse de la demande et examen du parcours professionnel du bénéficiaire*

- Expliciter et clarifier la situation de travail et le contexte de la demande,
- Repréciser les attentes par rapport au bilan de compétences,
- Etudier et identifier les éléments constitutifs du parcours et ses étapes positives.

*Etape 2 : Repérer les intérêts professionnels, les valeurs, motivations et freins éventuels du bénéficiaire*

*Etape 3 : Identifier les compétences, connaissances et atouts en relation avec son environnement professionnel ainsi que leur transférabilité*

*Etape 4 : Dynamique personnelle et hypothèses de changement*

- Analyser ses hypothèses de changement et les confronter à l'environnement,
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de changement,
- Elaborer un projet professionnel,
- Initier une démarche proactive,
- Prendre la mesure des freins,
- Mesurer la faisabilité des hypothèses de changement,
- Faciliter le lien avec les entreprises et organismes de formation.

### 3. Phase de conclusion : déterminer les actions à effectuer pour mettre en œuvre son projet

- Formalisation du projet professionnel et des solutions alternatives,
- Construction et validation du plan d'actions,
- Rédaction du document de synthèse.

### 4. Entretien tripartite de restitution avec le bénéficiaire et l'employeur (avec accord du bénéficiaire seulement)

## *A l'issue du bilan de compétences*

À l'issue de la prestation, une enquête de satisfaction à chaud est complétée par chaque bénéficiaire, permettant d'évaluer, dans le cadre de notre processus d'amélioration continue :

- L'atteinte des objectifs,
- La qualité de l'accompagnement du consultant,
- Le déroulement de la prestation,
- Son rythme,
- La qualité des méthodes pédagogiques et des techniques utilisées,
- Les conditions logistiques.

## Le portefeuille de compétences : un outil fiable

Nos consultants utilisent des supports issus du portefeuille de compétences. Ces grilles d'auto-évaluation et tableaux d'analyse sont prescrits, expliqués par le consultant et renseignés par le bénéficiaire en dehors des entretiens.

Le travail de recensement et d'analyse d'activités professionnelles effectué par le bénéficiaire permet d'engager un processus de clarification et de renforcement de ses sentiments de compétence et d'efficacité. Cet exercice d'introspection et de formalisation est nécessairement personnel.

A ces outils de réflexion s'adjoignent des supports : référentiels métiers, profils de postes, organigrammes fonctionnels nécessaires à la contextualisation des compétences.

## Le travail documentaire, les enquêtes

Parce que l'activité de conseil prend en compte les interactions personne-environnement et ne se centre jamais uniquement sur la personne, le réseau national des DABM met à disposition de ses clients des ressources sur :

- ➔ les métiers, les fonctions, les emplois en évolution
- ➔ le marché du travail
- ➔ les techniques de recherche d'emploi
- ➔ l'offre de formation.

Le bilan ayant pour objectif d'élaborer un projet professionnel réaliste, il prend en compte les évolutions des organisations, emplois et qualifications sur les territoires et bassins d'emploi ciblés.

Les DABM sont engagés dans un travail de réflexion avec les observatoires de branche. Ils cherchent à modéliser à partir de leur expertise les trajectoires et parcours réussis. Les consultants proposent aux bénéficiaires des recherches documentaires liées aux projets professionnels envisagés. Ils les accompagnent également dans la méthodologie d'enquêtes métiers et secteurs.

Ces dernières sont proposées auprès de professionnels exerçant les fonctions envisagées. Les consultants bénéficient d'un large réseau de professionnels sur lesquels s'appuyer : réseau de la formation continue et de la formation initiale, entreprises partenaires, anciens bénéficiaires ayant été accompagnés dans un bilan de compétences.

## Utilisation de tests de qualité

Le réseau des DABM s'appuie sur des tests qui ont fait leur preuve et les consultants sont habilités pour les utiliser. Les tests seront utilisés uniquement s'il est estimé par le consultant qu'ils peuvent apporter une valeur ajoutée dans l'accompagnement.

### **Perf Echo de Performanse qui est un test de personnalité professionnelle et de compétences comportementales.**

\* Préconisations générales sur le profil du bénéficiaire au travail avec des informations sur :

- Les premières impressions qu'il donne,
- Ce qui est important pour lui dans ses activités (exemple : j'aime l'autonomie...)
- Des informations sur sa sociabilité,
- Des informations sur sa relation à la hiérarchie,
- Ses réactions face au stress,
- L'environnement de travail qu'il apprécie avec les points d'appui et de vigilance.

\* Dans son environnement de travail, comment le bénéficiaire se situe dans l'activité qui lui correspond davantage avec ses points d'appui et de vigilance.

\* Un histogramme et un graphique avec les 10 dimensions comportementales ainsi que le positionnement du bénéficiaire par rapport à une population normée.

\* Une hiérarchisation des activités parmi : encadrer, argumenter, concevoir, échanger, créer, produire, administrer et gérer avec un pronostic comportemental pour chacune des activités : comportement du bénéficiaire, points d'appui et de vigilance.

Le contenu des activités est détaillé.

### **Transférance de la fondation JAE qui est un questionnaire d'auto-évaluation qui a pour objectifs de traduire les compétences individuelles en métiers**

Transférance renvoie sur une Encyclo Métiers qui répertorie 1200 fiches.

3 points d'entrée :

- Un questionnaire sur les intérêts et les capacités pour établir son profil de compétences et proposer des métiers.
- Un module pour valoriser son parcours professionnel et les traduire en compétences.
- Un module pour explorer des métiers à partir d'une sélection de compétences.

### **IRMR3 de Pearson Talentlens qui est un inventaire des intérêts professionnels basé sur la typologie d'Holland.**

Il a pour objectif de classer une série de métier sans prendre en compte la rémunération et ses possibilités de réussite.

6 types généraux : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel où un résultat est indiqué pour chaque catégorie : un intérêt très peu marqué, peu marqué, moyen, assez marqué.

Récapitulatif des métiers qui attirent le bénéficiaire, des métiers qu'ils rejettent et de ceux qui l'indiffèrent.

### **Hexa 3D de Pearson Talentlens qui est un inventaire des intérêts professionnels basé sur la typologie d'Holland.**

Le questionnaire comporte 3 domaines : les activités préférées, les qualités et le monde professionnel.

Note des 6 types généraux : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel pour les trois domaines.

Classement par ordre décroissant des 6 types par domaine d'activités, par domaine des qualités et par domaine des professions.

Représentation graphique des intérêts du bénéficiaire.

Liste des activités qui intéressent, déplaisent ou indiffèrent le bénéficiaire.

Liste de qualités que le bénéficiaire possède, ne possède pas ou ne sait pas.

Liste de professions qui plaisent, déplaisent ou indiffèrent le bénéficiaire.

Rosace des professions.

### **Motiva Orientation de Pearson Talentlens qui est un test sur les intérêts professionnels et motivations du bénéficiaire.**

Outil d'accompagnement qui permet de comprendre ce qui motive ou démotive un bénéficiaire au travail, de découvrir les métiers/activités/missions qui lui correspondent le mieux et de renforcer ses chances de s'épanouir et de réussir dans le monde du travail.

Profil d'intérêts professionnels : domaines professionnels qui attirent le plus le bénéficiaire, qui attirent le moins et rejetés avec le descriptif des domaines professionnels.

Profil d'intérêts concrétisables : ce que le bénéficiaire veut et se sent capable de faire.

Motivations clés et satisfaction : les motivations clés du bénéficiaire, liées au travail, aux activités, à l'entreprise et aux valeurs de vie.

Déduction d'une liste de métiers qui correspond le mieux au profil du bénéficiaire, basé sur 1097 métiers régulièrement mis à jour.

Style d'entreprise.

### **Golden de Pearson Talentlens qui est un outil d'accompagnement et de développement individuel/collectif.**

5 dimensions sont étudiées : Extraversion/introversion, organisation/adaptation, sensation/intuition, pensée/sentiment, tendu/serein. Elles permettent d'affiner la réflexion du bénéficiaire sur lui-même. L'inventaire comprend 140 questions qui renvoient aux préférences typologiques et aux traits de personnalité, aux comportements du bénéficiaire dans les contextes professionnels ou d'interaction avec les autres.

Les 5 dimensions sont reliées à des sous-domaines. Exemple : pour extraversion (expansif, audacieux, ouvert, participatifs), pour introversion (tranquille, réservé, secret, retenu). Chaque adjectif est expliqué.



# Déontologie

Les intervenants du groupement respectent les 9 règles déontologiques suivantes qui encadrent la conduite d'un bilan de compétences.

## **Le respect du consentement du bénéficiaire**

Ce principe, formalisé par l'article R.6313-4 du code du travail, précise que le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Dans ce sens, le refus d'un agent/salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Le prestataire est donc tenu de s'assurer du volontariat du bénéficiaire.

## **La conclusion d'une convention tripartite**

La réalisation d'un bilan de compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention tripartite entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan de compétences et l'employeur ou l'organisme financeur du bilan de compétences. Cette convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan de compétences et, sauf dans le cadre du CPF, à préciser les objectifs poursuivis par le financeur de la prestation. Elle mentionne également les conditions dans lesquelles le bénéficiaire communiquera, le cas échéant, un exemplaire du document de synthèse à un tiers.

## **Le respect du secret professionnel**

L'article L.6313-1 stipule également que les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 226.13 et 226.14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent. Elles sont de ce fait passibles de sanctions pénales prévues en cas de manquement à l'une ou plusieurs de ces dispositions.

## **La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire**

Ce même article précise que les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L6111-6. Cette condition de lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan de compétences renforce les garanties offertes aux bénéficiaires en matière de pertinence des méthodes d'investigation. Il ajoute que le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment déclinées.

### **L'organisation du bilan de compétences en trois phases identifiables**

Un bilan de compétences, organisé en trois phases successives, doit permettre à une personne de faire l'analyse puis la synthèse, notamment au regard de ses expériences personnelles et professionnelles, de ses ressources mobilisables dans un projet professionnel, le cas échéant un projet de formation, cohérent, finalisé et adapté. Par la confrontation entre son environnement professionnel (contexte de la structure ou examen global du marché de l'emploi) et ses caractéristiques personnelles, l'intéressé doit dans ces circonstances être en situation d'organiser ses priorités professionnelles, de mieux utiliser ses atouts dans des choix de carrières, donc de gérer au mieux ses ressources personnelles.

### **La notion de propriété des résultats détaillés et du document de synthèse**

L'article L.6111-6 du code du travail rappelle que le bénéficiaire d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse rédigé à l'issue du bilan de compétences.

S'il pose le principe d'une transmission à un tiers conditionné à l'accord du bénéficiaire, l'arrêté du 27 octobre 1992 proposant les conventions type pour la réalisation d'un bilan de compétences complète cette disposition en rappelant que la décision de transmission de ce document appartient au bénéficiaire. Ce principe de confidentialité est applicable indépendamment des techniques et des méthodes utilisées.

### **La communication au bénéficiaire des conclusions détaillées du bilan de compétences**

L'article R.6322-37 précise l'importance de restituer au bénéficiaire l'intégralité des résultats du bilan de compétences.

### **L'obligation de présentation du document de synthèse au bénéficiaire**

Ce document transmissible à un tiers par le seul intéressé est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité (article R.6322-39). Il ne doit comporter d'autres informations que celles prévues par ce même article. Il doit être ensuite soumis au bénéficiaire du bilan de compétences pour d'éventuelles observations.

### **Le recours à des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des professionnels qualifiés**

L'article R.900-4 rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées pour réaliser les bilans de compétences. Elles doivent avoir fait la preuve de leur pertinence parce qu'élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage. De même, cet article donne une base légale dans les cas de litige portant sur la qualification du prestataire. Cette obligation de fiabilité a pour objet d'éviter le recours à des méthodes ou à des techniques présentant une marge d'erreur significative.