

N'attendez plus le dernier moment pour préparer votre avenir !

**DRM - Développement des Ressources et Mobilité -
s'appuie sur plus de 20 ans d'expérience dans les Ressources Humaines en particulier
dans l'analyse des compétences et l'évolution professionnelle.**

REUSSIR MON BILAN DE COMPETENCES

Réussir mon Entretien Professionnel
La VAE « Un diplôme pour tous »
Coaching individuel et d'équipe
Recrutement & Outplacement

Contact : Nabila MERIDJA
01 48 94 95 21
contact@drmformation.fr
www.drmformation.fr

Développement des Ressources et Mobilité – DRM - est un cabinet spécialisé dans le conseil en gestion de carrière, la mobilité professionnelle et l'emploi durable. L'accompagnement personnalisé est totalement orienté vers la **sécurisation des parcours**, en permettant l'adaptation des compétences pour faciliter la mobilité interne ou externe des salariés et agents de la fonction publique.

Nous répondons aux enjeux liés à l'adaptation des compétences, auxquels sont confrontés travailleurs et entreprises.

Nous nous inscrivons dans une logique de prévention. Chaque personne peut trouver sa place en rapport avec ses ressources dans le monde du travail. Chacun peut développer les compétences clés de l'Employabilité Durable. Toutes nos actions visent à sécuriser les changements de trajectoires et faciliter le passage d'un emploi à un autre.

Depuis sa création en 2011, plus de 600 salariés et agents, chefs d'entreprise et professions libérales ont été accompagnés.

DRM a été créée pour faire de ce concept, **l'Employabilité**, un moyen d'agir sur tous les leviers de flexibilité structurelle, de mobilité des hommes et des talents, de développement économique.

A cette fin DRM s'appuie sur les outils de la mobilité les plus performants dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels : le Bilan de Compétences, la VAE, l'Outplacement, la Formation, le Coaching Professionnel et Personnel ...

En 2020, nous avons réalisé 30 Bilans de Compétences, avec 97% de satisfaction de nos bénéficiaires et 0 abandon. Nos clients ont réalisé 22 enquêtes professionnelles et 8 enquêtes formation. 80% d'entre eux ont répondu à notre enquête à 6 mois.

PRESENTATION GENERALE DE LA DEMARCHE

Contexte et enjeux du Bilan de Compétences

- *Contexte*
- *Objectifs*
- *Finalités*
- *Cadre réglementaire / Extrait du Code du Travail / Déontologie*

CONTEXTE ET ENJEUX DU BILAN DE COMPETENCES

CONTEXTE

Une des caractéristiques majeures des parcours professionnels est sans doute aujourd'hui la discontinuité.

Entrer et sortir du marché du travail, connaître successivement différents statuts, changer de fonction ou de métier en passant éventuellement par des périodes de formation, est devenu courant, même pour des catégories de personnes qui ont longtemps valorisé une carrière stable.

Cette situation dynamique révèle, s'il en est besoin, que l'employabilité n'est plus une notion sociologique abstraite. Elle recouvre une réalité tangible que le salarié intègre nécessairement dans son parcours professionnel : « *être et demeurer employable* »

Parmi les évolutions sociétales on constate aujourd'hui que le travail tend à prendre une nouvelle place et de plus en plus les salariés affirment leur besoin de « *concilier projet de vie et projet professionnel* ».

OBJECTIFS

Dans ce contexte social et économique, le Bilan de compétences offre l'occasion pour un salarié d'identifier ses connaissances, ses caractéristiques personnelles, ses compétences, ses valeurs, ses aspirations profondes.

Il lui permet de valider ses acquis et de dégager ses axes de développement. Il débouche sur un plan d'actions tenant compte des besoins personnels du salarié, de ses potentialités et de la réalité du marché de l'emploi.

Il permet d'élaborer un projet professionnel accompagné d'une stratégie de formation s'il y a lieu.

Il permet aussi au salarié de se situer par rapport aux exigences de son métier en identifiant ses points forts ainsi que ses points à améliorer et de mesurer l'écart entre ce qui est acquis et ce qui doit l'être dans une perspective d'évolution souhaitée.

Il est également l'occasion de prendre conscience de son investissement personnel dans le travail, de ses priorités, de ses motivations, de ses obstacles...

PRÉSENTATION

Les actions de Bilan de Compétences ont pour objet de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences permet de dégager des pistes d'action qui s'inscrivent, à la fois, dans le court, le moyen et le long terme.

La durée est de **24 heures**. Cette durée est répartie sur 6 à 8 semaines en moyenne. Il nous paraît important de laisser au bénéficiaire du bilan de compétences le temps entre chaque séance de mûrir ce qui a été dit et fait, d'effectuer un travail personnel, repris lors de l'entretien suivant.

Le bilan de compétences s'effectue en **3 phases** :

- **La phase "rencontre"** : Elle permet au bénéficiaire d'exposer ses attentes et de prendre connaissance du déroulement du bilan, des méthodes mises en œuvre.
- **La phase "investigation"** : Cette étape est individualisée en fonction des besoins et demandes du bénéficiaire. Elle comporte une analyse du parcours professionnel et personnel et l'identification des motivations, des activités et compétences. Ceux-ci définissent des critères de choix professionnels. Les hypothèses de projets sont mises en rapport avec le marché du travail et des recherches documentaires sur les métiers et les secteurs professionnels. Le bénéficiaire, ayant acquis une bonne visibilité de ces projets, est en mesure d'effectuer des choix et de prendre une décision éclairée.
- **La phase "conclusion"** : Elle permet au bénéficiaire de valider un projet principal et un projet alternatif. Le plan d'action du projet est précisé. Cette phase se conclut par la remise d'un document écrit, la synthèse de bilan. Celle-ci négociée est la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans son accord.

Ces trois phases sont modulables en fonction du type de bilan de compétences et du bénéficiaire.

MÉTHODOLOGIE

Le bilan de compétences comprend 6 à 8 séances d'entretien de face à face et de passation des tests (14 heures et plus). Ces séances sont espacées d'une à deux semaines (amplitude en général de 8 semaines) permettant au bénéficiaire de mener ses réflexions et les recherches liées à son projet. Il dispose pour cela de 10 heures de travail personnel environ (au minimum).

La phase d'accueil et de contractualisation du bilan

Ce premier rendez-vous a pour but de valider les objectifs, les demandes du bénéficiaire, d'établir quelles seront les priorités poursuivies. Il permet également de préciser les outils et méthodes utilisés. Le parcours du bilan est élaboré à partir de la demande du bénéficiaire, Celui-ci est rédigé lors de cet entretien.

- Il est remis des outils de bilan ou un dossier intitulé « portfolio de bilan de compétences » qui permettent au bénéficiaire de garder une trace de son travail. Des tests et questionnaires sont proposés. Les résultats de ceux-ci sont remis au bénéficiaire, ils sont strictement confidentiels.

Dans un second temps est revue l'histoire de vie du bénéficiaire lui permettant de relater son parcours sur 2 axes (à partir du portefeuille de compétences) :

- Personnel : grandes phases de l'histoire de vie (enfance, scolarité, hobbies, stages, activités extra-professionnelles...)
- Professionnel, les différentes étapes du parcours (les changements, les métiers et missions exercés).

La phase d'investigation

Au cours de cette phase seront étudiés avec le bénéficiaire :

- l'exploration d'éléments de motivations, de personnalité, de valeurs,
- l'analyse de l'activité, du poste occupé, des derniers emplois et des activités personnelles, des compétences exercées dans l'ensemble de toutes ces activités,
- le regroupement des activités et compétences et leur comparaison à des descriptifs de postes, de métiers et de diplômes,
- l'identification de critères de choix professionnels (activités et environnement de travail privilégiés, conditions de travail souhaitées),
- l'évaluation de capacités cognitives, autant que de besoin,

- L'exploration de projets : celle-ci combine une recherche documentaire et une enquête métier dans l'objectif d'explorer la désirabilité et la faisabilité des projets. Le bénéficiaire peut faire appel à notre réseau de personnes ressources. Son consultant le met en relation avec des professionnels exerçant le métier souhaité.
- L'analyse de projet afin de vérifier la faisabilité et de formaliser un plan d'action précis.

Au cours du bilan, le bénéficiaire, en accord avec son consultant, peut privilégier certains objectifs par rapport à d'autres. Par exemple : l'exploration de projets, l'analyse de projets, l'analyse des compétences, la recherche d'emploi, la résolution des urgences.

La phase de conclusion

Elle s'articule autour de la rédaction par le consultant d'un document. Celui-ci est élaboré oralement avec le bénéficiaire. Il reprend la demande initiale du bilan et son contexte, le(s) projet(s) identifié(s) durant le bilan et leurs plans d'action.

Ce document de synthèse est remis au bénéficiaire, il ne devient définitif qu'après approbation par le bénéficiaire de son contenu.

Un questionnaire est remis au bénéficiaire à la fin du bilan afin de s'enquérir de son évaluation et ainsi de faire progresser et d'enrichir la pratique de nos consultants.

La phase de suivi

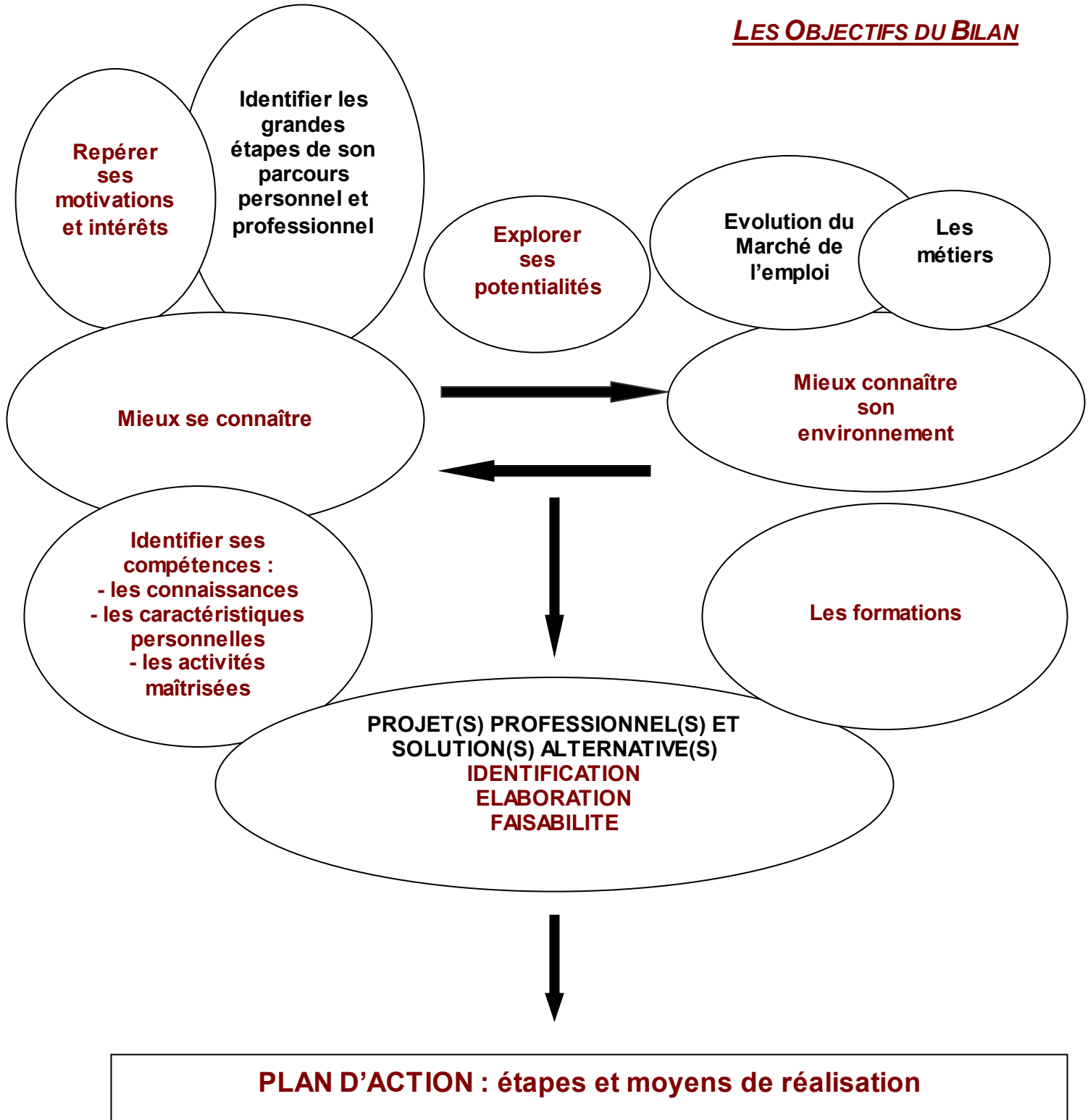
Elle permet au bénéficiaire de profiter de conseils sur la réalisation du/des projet(s) définis dans la continuité du travail effectué au cours du bilan.

Trois mois après le bilan, le bénéficiaire reçoit un courrier l'invitant à prendre contact avec son consultant en vue du suivi. Il lui est conseillé, autant que de besoin, de faire appel à lui durant l'année qui suit le bilan.

Concrètement, cette phase peut prendre la forme d'entretiens en face à face, téléphoniques, ou d'échanges de courriels.

LE BILAN DE COMPETENCES

LES OBJECTIFS DU BILAN



LA DEONTOLOGIE

Les règles relatives au déroulement du bilan de compétences

La prestation de bilan de compétences de DRM garantit le respect d'une certaine déontologie telle que définie par le Code du Travail à savoir :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur (**Art. L6313-10**) du Code du Travail.
- Toutes les informations demandées au bénéficiaire du bilan de compétences présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan (**Art. L6313-10**)
- La personne ayant bénéficié du bilan de compétences au sens de l'article L.900-2 est la seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord (**Art. L6313-10**)
- Le document de synthèse ne comporte d'autres indications que les suivantes : circonstances du bilan de compétences ; compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ; le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire ; et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet (**Art. R6322-39**)
- Les documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences sont aussitôt détruits par nos soins, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (**Article R6322-59**)
- Le personnel chargé de réaliser et de détenir les bilans de compétences est soumis au secret professionnel, tel qu'il est défini par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, en ce qui concerne les informations qu'il détient à ce titre (**Art. L6313-10**)
- nos bilans de compétences ne sont réalisés qu'après la conclusion d'une convention tripartite (**Article R6322-32**)
- Nos bilans de compétences sont réalisés par des personnels qualifiés (notamment des consultants formés à la psychologie) utilisant des méthodes et des techniques fiables. (**Article R6322-56**)

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

Article R 6322-56

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

Article R6322-58

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités :

- 1° Dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle ;
- 2° Tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

Article R6322-57

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6322-59

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire.
La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation.
Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

Article R6322-60

Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine.
Ce compte rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article R6322-61

A la demande du préfet de région, les organismes prestataires de bilans de compétences lui transmettent le descriptif des méthodes, techniques et moyennes d'intervention susceptibles d'être mis en œuvre ainsi que la justification des compétences des intervenants. Les organismes qui exercent leur activité au-delà d'une seule région transmettent ces documents au ministre chargé de la formation professionnelle, à sa demande.
Ils tiennent ces informations à la disposition des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés à l'article L. 6331-10.

DRM C'EST AUSSI

LA VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) qui est un processus qui permet, à toute personne, de faire reconnaître ses compétences professionnelles par un diplôme.

Le Coaching qui a pour objectif de vous aider à réaliser un projet, accroître vos performances, atteindre un but, aborder une situation à fort enjeu sereinement.

La Formation avec la volonté de réaliser des formations sur mesure, qui répondent aux spécificités de chaque secteur d'entreprise et aux exigences de chaque direction.

NOTRE ADRESSE

6 Allée de La Fontaine
93340 Le Raincy

MODALITE D'ACCES

Après contact avec notre organisme via le formulaire en ligne ou le 01.48.94.95.21, vous serez reçu pour un entretien préalable. Le démarrage de la prestation pourra s'effectuer dans les 15 jours suivant celui-ci.