Institut Régional Supérieur du Travail Éducatif et Social de Bourgogne

2, rue Professeur Marion - 21000 DIJON

BILAN DE COMPÉTENCES

Démarche générale

Notre prestation est avant tout individualisée et personnalisée ; c'est pourquoi nous tenons à continuer à l'effectuer sous forme d'entretiens individuels en face à face.

Nous proposons de confronter le profil du bénéficiaire à la faisabilité du projet. Il sera étudié à travers ses **compétences** (savoir-faire, connaissances, aptitudes physiques et intellectuelles, éléments de personnalité), ses **motivations et priorités, ses contraintes et freins**.

Nous estimerons donc la faisabilité du projet dans un premier temps par rapport aux profils et potentiel du bénéficiaire, dans un deuxième temps par l'étude du marché de l'emploi et l'accessibilité du métier.

MÉTHODOLOGIE

- **Phase préliminaire :**

Le conseiller bilan écoute et analyse avec le bénéficiaire le contexte de sa demande de bilan, identifie son besoin, ils valident ensemble sa demande et ses attentes, s'en suit une préconisation quant à la méthodologie qui sera appliquée, avec précision des points qui devront particulièrement être étudiés ou approfondis.

Il explique au bénéficiaire son rôle, sa posture, ses méthodes et valeurs quant à la prestation (confidentialité, neutralité, liberté d'expression et de décision, non-jugement…), ainsi que les outils qui seront utilisés dans la phase d'investigation.

- **Phase d'investigation :**

Le profil du bénéficiaire :
Après analyse de la demande, identification de la situation personnelle et professionnelle du bénéficiaire (environnement, parcours, contraintes personnelles…) nous ferons émerger les **savoir-faire** par l'analyse de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle. Nous disposons, pour cela, d'outils écrits favorisant le repérage des activités exercées. Les données sont exploitées en entretien.

La même démarche est utilisée pour le repérage des **connaissances** en mettant l'accent sur le parcours de formation et les diplômes.

Ces éléments seront repris dans la synthèse de bilan.

Des tests d'**aptitudes** adaptés aux publics permettent d'estimer le potentiel disponible et l'aisance de chaque bénéficiaire dans la manipulation de divers contenus (contenus verbaux, numériques, spatiaux, techniques, abstraits). Ils sont utilisés en tant que pronostic à la réussite d'un parcours de formation ou dans l'adaptation à un type d'activité. Une analyse des tests est effectuée en entretien (test couramment utilisé : DAT Next Generation).

L'analyse de l'adéquation entre l'orientation qui se dessine et le profil du bénéficiaire en termes de **personnalité** se fera en entretien et peut nécessiter l'appui d'un questionnaire de personnalité (test couramment utilisé : NEOPIR).

Pour une meilleure connaissance de soi, le bénéficiaire peut être amené à une auto-description par le biais de plusieurs questionnaires, y compris à un croisement de son auto-évaluation avec des questionnaires soumis à l'environnement proche (professionnel, personnel).

Nous disposons de tests d'**intérêts** et **valeurs** permettant d'identifier les principaux pôles d'attirance afin de faire émerger des projets, mais aussi de vérifier le bien-fondé d'une orientation. L'entretien d'exploitation aidera à approfondir les données recueillies (tests couramment utilisés : QIP, questionnaire des valeurs professionnelles). Les **motivations** seront approfondies en entretien, et intérêts et motivations seront croisés grâce à l'utilisation du test Motiva®.

Des éléments de **contraintes** personnelles peuvent parasiter la réussite d'un parcours. L'entretien doit permettre de repérer, par exemple, les contraintes familiales et de mobilité géographiques pouvant représenter des freins.

Par contre, afin de sécuriser le parcours du bénéficiaire, une étude des perspectives ou possibilités d'évolution ou de changement en interne est menée.

Analyse de la faisabilité du (ou des) projet(s) :

Pour permettre à la personne de se projeter dans le ou les métiers envisagés, il lui faut :

- connaître ce ou ces métiers et les profils recherchés par les employeurs,
- connaître la facilité d'accès à ces métiers en termes de marché de l'emploi et de formation.

Nous pouvons avoir recours à diverses sources d'information répondant à cette nécessité :

- la base de donnée de l'outil Motiva® qui est actualisée régulièrement
- des fiches métiers ou formations (ROME, RMFP, APEC, ONISEP, AFPA…),
- les référentiels métiers spécifiques par domaine d'activité (ex : métiers de la communication, de l'informatique…)
- des annonces (France Travail, journaux, sites généralistes et spécialisés…),
- des sources d'information sur le marché de l'emploi (Observatoire pour l'emploi, panorama industriel BFC, enquêtes emploi France Travail, APEC, EMFOR, OPCO…).

Des enquêtes auprès de professionnels, de lieux ressources ou de centres de formation permettront au bénéficiaire de mieux s'approprier le bénéfice de ses démarches.

L'IRTESS met également son centre de ressources documentaires à la disposition des bénéficiaires.

Quelles sont les pièces à fournir pour bénéficier de ce dispositif et débuter un bilan de compétences ?

Le bénéficiaire doit envoyer les documents suivants :

- ✓ le **bulletin d'inscription** Bilan,
- ✓ une attestation ou notification de **prise en charge financière**,
- ✓ l'accusé réception du **règlement intérieur**.

soit par courriel à l'adresse arognon@irtess.fr
ou par voie postale à **IRTESS** - Secrétariat Centre de Bilans - 2 rue professeur Marion - 21000 DIJON

MAJ 19 11 2026