



ANNEXE I à la Convention de Bilan de Compétences

Objectif
Programme
Approche & outils
Biographie de Roseline Steinmann, consultante bilans

ADRESSE

188 GRANDE RUE CHARLES DE GAULLE 94130 NOGENT SUR MARNE

CONTACT

Evelyne Revellat, dirigeante

Adresse mail : evelyne.revellat@kheprisante.fr

Téléphone : 06 60 47 71 64

Objectif

Le bilan de compétences est une démarche d'accompagnement professionnel dédiée aux personnes souhaitant donner une nouvelle orientation à leur vie professionnelle : évoluer au sein de l'organisation pour laquelle on travaille, commencer de nouvelles études, entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience, créer sa propre activité...

Le travail de réflexion et d'analyse mené au cours du bilan permet de mieux se connaître : comprendre son fonctionnement et les ressorts de sa motivation, identifier et valoriser ses ressources personnelles, ses compétences, éventuellement repenser sa relation au travail, pour donner à sa vie professionnelle un sens plus en rapport avec ses aspirations.

Le cadre du bilan de compétences permet ainsi de définir et d'organiser un projet professionnel réaliste, le cas échéant un projet de formation, compatibles avec les spécificités de la personne et de l'environnement professionnel.

Conformément à la Loi – L.6313.1 à 11 – Articles R.6322.32 à 63 et R.6321.2 du code du travail.

Programme

Le programme du bilan de compétences compte au total 24 heures de travail ; il se déroule sur une période allant le plus souvent de 8 à 10 semaines.

Le bilan comporte 3 phases de travail détaillées en page 3, incluant :

14 heures d'entretien dont 1 entretien de suivi après 6 mois
7 séances de travail au total, de 1 à 3 heures.

10 heures de travail personnel.

Travail effectué par le bénéficiaire par tous les moyens de son choix, pendant la durée du bilan.

.../

I. PHASE PRELIMINAIRE

--	--

OBJECTIF	CONTENU - METHODE
Cette 1^{re} étape a pour objet : - d'informer précisément le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques mises en œuvre et des principes d'utilisation des conclusions du bilan - de définir et d'analyser la nature des besoins - de confirmer l'engagement du bénéficiaire	- Entretien individuel préalable - Signature de la convention de bilan de formation

II. PHASE D'INVESTIGATION

OBJECTIF	CONTENU - METHODE
Cette étape est individualisée selon les besoins de chacun et son contenu évolue en fonction des événements susceptibles de se produire lors du bilan. Cette phase permet de recueillir tous les éléments nécessaires à la constitution d'un projet réaliste et réalisable. A l'issue de cette phase, le bénéficiaire doit être en mesure de prendre une décision éclairée. La phase d'investigation permet de : - Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels - Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles - Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle - Rechercher les formations éventuelles	Des séances de travail personnalisées : - Travail d'investigation et de positionnement par des interviews approfondies sur le déroulement de carrière, les orientations prises, le degré de satisfaction obtenu, les responsabilités prises - Travail d'évaluation au moyen de tests et de questionnaires afin d'élaborer un profil et les premières priorisations - Rencontre de professionnels et collecte d'informations en rapport avec le projet professionnel - Elaboration d'un tableau et/ou d'un portefeuille de compétences et de capacités, synthèse des travaux effectués

III. PHASE DE CONCLUSION

OBJECTIF	CONTENU - METHODE
- Etablir un projet professionnel réaliste et organiser sa mise en œuvre - Accompagner le bénéficiaire du bilan dans la réalisation de son projet.	Pendant une période de 6 mois le bénéficiaire peut solliciter son chargé de bilan pour un conseil, etc. Entretien de suivi à 6 mois

Approche et outils

La réussite du bilan de compétences s'appuie d'abord sur une relation de confiance réciproque, entre la personne bénéficiaire du bilan et le consultant. Le choix du consultant par le bénéficiaire du bilan est un acte très important et justifie le temps consacré à l'entretien préalable et à la réflexion.

- Ecoute, non-jugement, accueil et disponibilité à la situation et aux attentes de la personne bénéficiaire du bilan de compétences
- Confidentialité
- Feedbacks et points d'étape
- Cadre de travail : accueillant, confortable, professionnel



Quelques exemples d'outils parmi ceux utilisés lors de la conduite du bilan de compétences :

- Document de soutien au récit oral et écrit du parcours professionnel et personnel
- Documents facilitant l'investigation, l'évaluation, la synthèse (tableaux de synthèse, portefeuille des compétences, etc.)
- Outils de coaching professionnel issus des Pratiques Narratives, de l'Orientation Solutions, et d'autres pratiques (PNL, AT, etc.)
- MBTI
- Inventaire des intérêts professionnels-R
- Fiches ROME
- Lieux et sites internet d'exploration des métiers et des formations : par exemple : Onisep, Letudiant, Lesmetiers.net - La Cité des Métiers
- Articles de presse et toutes sources d'information
- Lieux et sites dédiés à l'information sur la formation des adultes en activité (par exemple Cnam.fr)
- Soutien à la réalisation des outils de communication professionnelle
- Soutien à l'activation du réseau professionnel pour échanger concrètement sur les pistes de métiers envisagées avec des professionnels en activité

Biographie de la consultante



Roseline Steinmann
Coach professionnelle certifiée, Membre titulaire de la SF Coach
Consultante bilans de compétences
roseline.steinmann@rsconsulting.eu
+33 6 83 43 22 25
www.rsconsulting.eu
www.kheprisante.fr www.sfcoach.org www.linkedin.fr

Consultante en libéral depuis plus de 10 ans, Roseline Steinmann a d'abord exercé des responsabilités au sein de grandes entreprises. Progressivement, ses responsabilités dans les fonctions marketing, administration générale, RH, de ces grandes entreprises, l'ont conduite à centrer son travail sur le développement du potentiel et des talents.

A l'issue d'un bilan de compétences réussi, elle s'est formée au coaching professionnel avec Médiat-Coaching, dans un parcours de formation exigeant de plusieurs années (2004-2007). Puis avec l'Inetop-Cnam Paris pour la conduite des bilans de compétences (2008).

Aujourd'hui Roseline accompagne les personnes dans la diversité de leurs profils, enjeux, contextes. Ses clients sont dirigeants, managers d'équipes, indépendants, coachs, avocats, notaires, artistes, étudiants...

Problématiques abordées :

- . Orientation et repositionnement professionnel,
- . Leadership,
- . Prise de fonction,
- . Compétences managériales,
- . Confiance en soi,
- . Relation au travail,
- . Communication, interaction, etc...

Roseline aborde la question de l'orientation plus en amont aussi, avec les étudiants – du collège aux études supérieures : pour clarifier le choix d'orientation études en relation avec un projet d'activités professionnelles réfléchi, progresser sur la place à prendre dans la vie sociale, sur la relation, la communication, etc...

Haut-Potentiel Intellectuel (HPI, EIP), précocité intellectuelle, atypiques, zèbres... Qu'ils soient jeunes ados ou adultes, Roseline les accueille dans leur singularité et leurs particularités de fonctionnement. Depuis plus de 10 ans, elle les accompagne à restaurer le fil ténu de la confiance en soi, donner de l'ampleur à leurs projets et leurs ambitions, en trouvant un fonctionnement plus en harmonie avec les contraintes de l'environnement.*

** Zèbres : terminologie proposée par Jeanne Siaud-Facchin*