

Les intervenants

L'équipe comprend un coordinateur, un secrétariat sur chaque site et des intervenants (dont plusieurs psychologues) qui ont des compétences dans les domaines du conseil en entreprise publique et privée, de la formation et de la gestion des ressources humaines. L'équipe comprend aussi un médecin ce qui permet d'évaluer les contre-indications. Tous possèdent une expérience dans la conduite de bilans de compétences et particulièrement dans la conduite de bilans de maintien dans l'emploi auprès d'entreprises mais aussi auprès des trois fonctions publiques : Collectivités territoriales, AP/HP et ministères. Les premiers bilans de maintien dans l'emploi ont été réalisés en 1998.

Les intervenants peuvent faire appel, si nécessaire, à des formateurs techniques (tertiaire, gestion, informatique, électronique, anglais), des consultants extérieurs (chefs d'entreprises, cadres dans différents secteurs d'activités...).

Les outils

Les outils sont choisis en fonction des objectifs du bilan : des entretiens en face à face, des tests (dont des tests informatisés), des questionnaires sur l'expérience professionnelle, le parcours de formation, des logiciels spécifiques d'aide à l'orientation, des grilles d'enquête en entreprises, des grilles de synthèse.

Des ressources documentaires ROME, fiches CIDJ, cahiers de l'ONISEP, documents sur les formations et les organismes de formation, journaux et journaux spécialisés sont disponibles. Dans chaque bureau d'entretien, un ordinateur avec une connection haut débit à Internet et une imprimante permettent d'accéder instantanément à l'information.

2 lieux
pour réaliser
son bilan

Association Ambroise Croizat

94, rue Jean-Pierre Timbaud
75011 Paris
Tél. : 01 43 14 73 00 - Fax : 01 43 14 73 01
Métro : ligne 2 Couronnes ou ligne 3 Parmentier
Bus : 96 - arrêt Couronnes

Centre Jean-Pierre Timbaud

60, rue de la République
93100 Montreuil
Tél. : 01 48 18 22 01
Métro ligne 9 : Porte de Montreuil ou Robespierre
Bus : PC - arrêt Porte de Montreuil
Périphérique Est : sortie Porte de Montreuil

bilans@asso-croizat.org

Centre de Bilans et d'Orientation

CBO

**LE BILAN DE
MAINTIEN
DANS L'EMPLOI**

Évaluer, se transformer...

Bilan de maintien dans l'emploi

Objectif général

Le bilan a pour objet de permettre l'analyse des compétences professionnelles, personnelles et des aptitudes afin de définir une évolution de carrière, un nouveau projet professionnel et le cas échéant, une formation, en lien avec les contre-indications.

C'est la possibilité de vérifier l'adéquation entre les compétences et les objectifs.

Le bilan peut permettre également une réorientation modulée, lors des changements de situation, pour s'adapter à la mobilité professionnelle. Ce peut être aussi l'occasion d'engager une démarche de validation des acquis professionnels.

Le bilan de compétences s'adresse aux salariés demandeurs d'un Congé Individuel de Formation (CIF), aux salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du Droit Individuel à la Formation (DIF). Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé bilan de compétences, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (loi du 31 décembre 1991).

Le bilan fait l'objet d'une convention tripartite entre le prestataire, le bénéficiaire et soit l'organisme collecteur gérant les fonds pour les C.I.F. soit l'entreprise.

La personne qui bénéficie du bilan est seule destinataire des résultats. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. L'organisme ayant réalisé le bilan est tenu au secret professionnel.

Objectif particulier

Il s'agit d'envisager les possibilités d'un reclassement professionnel dans l'entreprise ou l'administration pour les personnels en voie d'inaptitude à leur poste de travail. En cas d'impossibilité de reclassement interne, le bilan de maintien dans l'emploi permet alors de prévoir les solutions préalablement à un éventuel licenciement.

A la différence du bilan de compétences qu'un salarié choisit de faire, sur le temps de travail ou hors temps de travail, le bilan de maintien dans l'emploi ou de reclassement, s'impose au salarié pour des raisons de santé. Cela modifie l'approche habituellement plus ouverte du bilan de compétences : par exemple, certaines activités professionnelles et/ou conditions de travail vont être prohibées a priori.

Les situations seront rendues aussi plus complexes dans le cas de salariés bénéficiant d'un statut de fonctionnaire ou assimilé.

Une coopération avec la direction de la structure et les ressources humaines est une des clés de la réussite de la démarche.

Ambroise Croizat, une Association engagée, innovante et solidaire

Elle gère trois Centres de Rééducation Professionnelle et sociale, un hôpital et un Centre de Bilans et d'Orientation. Elle accompagne les salariés, les personnes privées d'emploi ou victimes d'inaptitude en leur apportant des réponses globales, adaptées et personnalisées.

600 salariés mettent quotidiennement en acte les valeurs qui fondent l'identité de l'association.

Elle est habilitée à réaliser des bilans de compétences par le FONGECIF, l'AFDAS, UNIFAF, MEDIAFOR, FAFIH, ANFH, AGEICIF SNCF, FAF-TT, UNIFORMATION, Habitat Formation et Pôle emploi

Déroulement du bilan

La prestation comprend les opérations décrites ci-dessous, découpées par tranche de 2 à 3 heures en fonction des disponibilités du candidat sur une période de 8 semaines maximum. Le bilan dure 24 heures.

Première phase

Définition des objectifs du bilan

Cette étape a pour but de préciser la finalité visée par la démarche du bilan. A partir de l'analyse de la demande, un objectif est contractualisé.

Il peut évoluer, après accord, au cours du bilan.

C'est l'occasion de préciser les conditions de déroulement du bilan, les méthodes et les techniques mises en oeuvre, ainsi que le calendrier prévisionnel.

Deuxième phase

Étape d'investigation

Le bilan de compétences se compose d'un bilan personnel et d'un bilan professionnel.

Lors du bilan personnel, il s'agit pour vous de relever vos caractéristiques personnelles, de répertorier vos activités extra professionnelles, d'en extraire les compétences utilisées et d'identifier votre système de valeurs, de repérer les limitations de santé.

Lors du bilan professionnel, vous reconstruisez votre itinéraire professionnel et de formation, repérez par activité les compétences mises en oeuvre, les acquis professionnels et les difficultés surmontées.

Étape d'élaboration - Validation

Vous recueillez, à partir de documents et d'entretiens auprès de personnes ressources, des éléments qui vous permettent de formuler des hypothèses d'évolution professionnelle et personnelle. Puis vous confrontez vos projets à l'environnement socio-économique, vous recensez les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou, le cas échéant, d'un projet de formation.

A votre demande un contact peut être pris avec les Ressources Humaines de votre structure.

Plan d'action

Nous définissons ensemble les étapes de la mise en oeuvre de votre projet professionnel.

Troisième phase

Synthèse du bilan

Après vous l'avoir soumis pour d'éventuelles observations, nous vous remettons un document de synthèse comprenant les conclusions détaillées du bilan. Vous en êtes le seul destinataire.

Le suivi

Nous vous apportons un complément d'aide ou d'information, si nécessaire, pour que le plan d'action se réalise suivant le schéma prévu.