

CRITERES QUALITATIFS UTILISES PAR LE FONGECIF RHONE-ALPES POUR DELIVRER UN AGREMENT A UN ORGANISME PRESTATAIRE DE BILAN DE COMPETENCES

La prestation de bilan de compétences pour laquelle le FONGECIF délivre un agrément concerne exclusivement les bilans de compétences tels qu'ils sont définis dans le code du travail (L 6313-1 et L 6313-10) à l'exclusion de toutes autres démarches d'évaluation de potentiel, d'outplacement, de gestion de carrière. Elle s'exerce dans le cadre d'une déontologie très précise ; à ce titre, l'existence au sein de la structure de bilan de compétences d'une instance d'appréciation paritaire, animée par les partenaires sociaux sera considérée comme une garantie réelle de déontologie.*

Solidité et expérience de la structure, implantation locale :

Le prestataire de bilan aura une expérience de la fonction bilan telle que définie par le code du travail. Il n'obtiendra un renouvellement de son agrément pour l'année 2011 seulement s'il a réalisé au moins quarante bilans dans l'année 2010. Il aura par ailleurs une réelle implantation locale (*locaux permanents, secrétariat, praticiens bilan en permanence sur chaque site*).

Diversité des méthodes et des outils :

La méthodologie utilisée est orientée vers **l'élaboration d'un projet professionnel**, vers la formalisation de scénarios alternatifs et vers le repérage des compétences transférables. Les méthodes sont diversifiées en fonction du type de public et de la nature de la demande.

Une phase d'information sur la démarche bilan proposée par le centre préalable à tout engagement du salarié sera proposée. Cette phase n'intègre pas l'analyse de la demande du salarié et ne pourra pas faire l'objet d'une contractualisation. Le salarié restant libre de rencontrer d'autres structures.

Fiabilité des outils utilisés :

Les outils utilisés par le prestataire de bilan sont étalonnés sur un échantillon significatif et validés par des organismes reconnus dans la profession (*EAP, ECPA, INETOP...*).

Les outils seront utilisés exclusivement par des personnes habilitées à le faire.

Professionalisme des praticiens bilan :

Le prestataire de bilan dispose d'intervenants détenteurs de compétences pluridisciplinaires qui garantissent une approche diversifiée des problématiques rencontrées. L'équipe est composée au moins d'un psychologue. Le prestataire de bilan développe les moyens nécessaires à leur professionnalisation (*actualisation de leurs compétences, validation des démarches et des outils...*) et facilite l'analyse et l'échange de pratiques professionnelles au sein de l'équipe.

Le projet et son environnement économique :

Le prestataire de bilan met à la disposition des bénéficiaires une documentation sur les métiers et les formations et constitue un réseau de partenaires externes en complément des ressources internes pour permettre au bénéficiaire d'élaborer un projet réaliste et réalisable au regard de son environnement socioprofessionnel.

Autonomie de la structure :

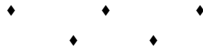
Le prestataire de bilan est totalement indépendant (*juridiquement, financièrement, déontologiquement*) de toutes autres activités (*formation, conseil, outplacement ou autres*). La structure de bilan est gérée de manière autonome par un responsable identifié comme tel.

Les activités bilan seront identifiées au moyen d'une comptabilité séparée (compte d'exploitation spécifique à l'activité bilan).

Qualité de la synthèse :

Le prestataire de bilan remet au bénéficiaire à l'issue de son bilan un document de synthèse conforme aux indications réglementaires. Il comporte la description des compétences identifiées et formulées de manière lisible pour pouvoir être validées ou reconnues ultérieurement si le bénéficiaire le souhaite. Il liste également les compétences à acquérir pour réaliser son projet professionnel.

Il détaille les conditions de réalisation du projet au regard des réalités économiques dans lesquelles il s'inscrit.



- **L 6313-1 et L 6313-10 du Code du Travail :**

"Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles dans le but :

- *de faire le point de vos expériences personnelles et professionnelles,*
- *de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,*
- *de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes...,*
- *de déceler vos potentialités inexploitées,*
- *de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,*
- *de gérer au mieux vos ressources personnelles,*
- *d'organiser vos priorités professionnelles,*
- *de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière".*

Circulaire de 1993