

PULSE MY JOB



Bilan de compétences - Livret d'accueil



Table des matières

1	Les contours du bilan de compétences	2
2	Organisation pratique	5
3	Notre équipe	6

1 Les contours du bilan de compétences



Le bilan de compétences est encadré par le code du travail, qui en définit très précisément l'étendue et les limites :

Article L6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

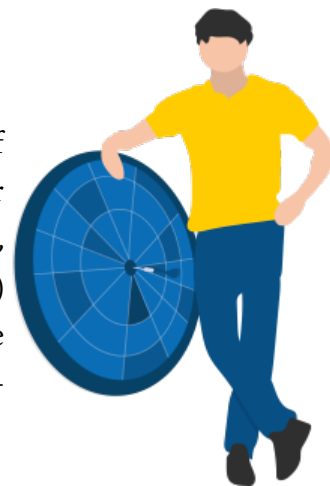


Autrement dit, l'intégralité de l'accompagnement doit avoir pour seul objet le **projet professionnel**, ce dernier pouvant potentiellement passer par une formation préalable. Avant de dire ce qu'est un bilan de compétences, il est donc important de rappeler ce que le bilan de compétence n'est pas : le bilan de compétence n'est pas une psychothérapie, nous n'avons pas à connaître votre histoire familiale sur trois ou quatre générations, et encore moins vos origines, votre religion, votre vie intime etc.

Les seuls éléments extra-professionnels pertinents sont ceux qui auront un impact sur vos choix. Il peut s'agir de contraintes sur les types d'horaires ou sur les temps de transports, sur le salaire minimum au-dessous duquel vous ne pouvez pas descendre, sur la nécessité de donner la priorité à la sécurité de l'emploi, ou encore sur le temps que vous avez pour mettre en œuvre votre projet (court terme, moyen terme ou long terme) afin de savoir si vous pouvez vous permettre d'effectuer le cas échéant une formation complémentaire.



Le cœur de l'accompagnement est dirigé vers un objectif unique et clairement défini : comment définir le meilleur projet en partant de votre profil à l'instant T (formations, expériences, compétences, éventuellement « soft skills »...) et de vos objectifs (salaire, type de contrat, intérêt pour le métier, horaires acceptables, déplacements, secteur d'activité de l'entreprise...).



En amont du bilan de compétences un premier entretien, entièrement gratuit et sans engagement, est prévu afin de déterminer quelles sont vos motivations, et de décider si vous souhaitez ou non réaliser votre bilan de compétences avec nous.

Le bilan se déroule ensuite sur trois phases, elles aussi définies par le code du travail :

Article R6313-4

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - (a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - (b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - (c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
3. Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - (a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - (b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - (c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

La première phase, la plus brève, permet de définir le cadre précis dans lequel se déroulera le bilan de compétences. Notamment, **en cas de situation de handicap, notre équipe est préparée et sensibilisée afin de tout mettre en œuvre pour vous accueillir dans les meilleures conditions possibles!** Nous nous appuyons sur les conseils pratiques des ressources de l'AGEFIPH, mais c'est aussi et avant tout par notre volonté que nous souhaitons rendre notre accompagnement accessible au plus grand nombre.

La deuxième phase est généralement de loin la plus longue. Elle correspond au cœur même de la construction de vos projets professionnels.

La dernière phase est très variable d'un bilan à l'autre. En plus des éléments cités dans le code du travail, elle peut intégrer des séances d'aide à la mise en place du projet : aide à la rédaction de CV et/ou de lettres de motivation, entraînements aux entretiens d'ambassade, aide à la recherche d'emploi, recherche d'un centre de formation, aide à la création d'entreprise etc.

2 Organisation pratique

Suite à notre première prise de contact par mail ou par téléphone, nous organisons un premier entretien entièrement gratuit et sans engagement. Vous pourrez alors exprimer vos besoins, vos attentes, vos motivations, vos contraintes... afin que nous puissions établir un programme sur-mesure et voir quelles sont les sources de financements possibles. Suite à cet entretien, vous êtes à 100% libre de poursuivre ou non avec Pulse My Job.

Nous vous ferons alors suivre un devis. Si vous l'acceptez, alors le bilan de compétences peut commencer.

À chaque séance, nous vous fournirons une feuille d'émargement afin que vous puissiez, le cas échéant, justifier de votre présence vis-à-vis de votre employeur.



Nous sommes en mesure de vous accueillir en distanciel où que vous soyez en France ou à l'étranger. Les horaires pourront alors être adaptés à votre emploi du temps et/ou au décalage horaire jusque tard le soir.

Si vous habitez près de Paris, alors nous pouvons également vous accueillir en présentiel si vous le souhaitez. En revanche, notre marge de manœuvre en termes d'horaires sera moins large et devront correspondre davantage à des horaires de bureau « classiques ».



3 Notre équipe

Nous avons tenu à monter une équipe pluri-disciplinaire, afin de vous apporter des compétences complémentaires sur l'ensemble des aspects de votre bilan de compétences :

- Jean-Julien Primack est notre spécialiste des ressources humaines. Il est en charge de l'accompagnement et de la coconstruction des projets professionnels. Ses expériences dans le recrutement et la direction d'entreprise lui permettent de savoir très précisément quelles sont les attentes des recruteurs.
- Laurent Jutier est le data scientist, spécialiste des évolutions en temps réel du marché de l'emploi. Il est également expert dans les secteurs du numérique, et de l'enseignement qu'il a pratiqué du collège au master en passant par la formation pour adultes.
- Isabelle Giraudon, psychiatre, est membre d'honneur de l'association. Elle est chargée du cadre éthique des tests psychométriques. En particulier, elle s'assure que les questions sont pertinentes et non intrusives dans la vie privée des bénéficiaires.
- Hubert Lisandre, psychologue, est en charge de l'accompagnement lors des tests psychométriques.

