

6- 1. Compte rendu financier de l'action

Cette fiche est à détacher et à retourner dans les 6 mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel la subvention a été accordée¹². Elle doit obligatoirement être établie, avant toute nouvelle demande de subvention. Vous pouvez ne renseigner que les cases grises si le budget prévisionnel de l'action projetée a été présenté sous cette forme. Cette fiche peut être adaptée par les autorités publiques en fonction de leurs priorités d'intervention.

Décrire précisément la mise en œuvre de l'action :

➤ Au préalable, l'entretien d'information

Suite à l'orientation du prescripteur Cap emploi vers Défi 11 pour la réalisation d'un bilan de compétences, Défi 11 prend contact avec la personne pour fixer la date d'entretien d'information.

- L'objectif est de vérifier la disponibilité de la personne et sa capacité à s'engager dans une démarche de recherche et de réflexion sur son projet.
- La réalisation du bilan de compétences fait l'objet d'une signature d'une convention entre le bénéficiaire et Défi11. Cette convention mentionne l'accord du bénéficiaire de réaliser un bilan de compétences. Elle est signée à cette étape.
- A l'issue de cet entretien, le calendrier des 1^{er} rdv est remis à la personne. Il précise toutes les étapes qui vont suivre et leur contenu

➤ Réalisation du bilan de compétences, contenu :

- Phase préliminaire d'analyse et de la demande :
 - Analyser le contexte de sa demande de bilan
 - Définir et préciser les motivations qui sous-tendent sa demande
 - Informer des méthodes, outils et organisation qui seront mis en œuvre compte tenu de sa problématique
 - Confirmer son engagement et établir une convention
- Phase d'investigation :
 - Analyser ses motivations, valeurs et centres d'intérêt
 - Identifier les compétences mobilisables issues de son parcours
 - Déterminer ses possibilités professionnelles
 - Analyse de faisabilité du projet au regard de la réalité de la personne en termes de capacité et aptitudes
 - Confronter ses pistes de projet aux exigences de l'environnement socioprofessionnel et économique
 - Déterminer ses axes de progrès
- Phase de synthèse :
 - Se réapproprier les éléments issus de son bilan
 - Définir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet
 - Participer à la rédaction de son document de synthèse

➤ Le bilan se conclue par la remise d'un document de synthèse

Nous avons conçu la réalisation du bilan de compétences avec deux intervenants. L'idée étant, suite à l'étape d'exploration approfondie des différentes pistes de projets et d'identification des acquis mobilisables, de bénéficier d'un « regard pluriel ». Le bénéficiaire est préparé à cet entretien pour présenter son projet (construction de l'argumentaire pour convaincre du réalisme) à la psychologue.

La réalisation du bilan prévoit l'élaboration du plan d'actions du projet phare et du projet secondaire (objectifs et objectifs intermédiaires).

En lien constant avec Cap emploi, puisque les réceptions ont lieu dans les mêmes locaux, nous sollicitons ce prescripteur notamment :

- Pour la mise en place des visites auprès d'un médecin du travail (Prestation Handicap Projet – AGEFIPH) en cas de nécessité de valider le projet sous l'angle médical,
- Pour les prescriptions et le positionnement sur des formations

Cette proximité concourt à la sécurisation des parcours : les échanges et les positionnements sur les formations sont facilités et les délais raccourcis.

¹² Cf. arrêté du Premier ministre du 11 octobre 2006 portant fixation des modalités de présentation du compte rendu financier prévu par le quatrième alinéa de l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Méthodes pédagogiques :

La palette d'outils et de moyens proposés permet un accompagnement adapté tout au long de la démarche :

- Alternance d'entretiens individuels et de travail personnel : tests, questionnaires, logiciels d'orientation, grilles d'analyse, documentation, référentiels métiers et diplômes etc ...
- Rencontres de professionnels dans le cadre d'enquêtes métiers
- Constitution d'un portefeuille de compétences tout au long du bilan

La phase d'exploration fait alterner entretiens et travail personnel : tests, questionnaires, grilles d'analyse, documentation, référentiels métiers et diplômes..., ceci en fonction des nécessités dégagées lors de l'analyse de la demande et du déroulement du bilan.

Voici le détail des tests mobilisés par la psychologue :

	Objectif
Tests NV7 et NV5	Batterie multifactorielle d'aptitudes Deux épreuves permettent d'apprécier l'adaptabilité intellectuelle aux professions "manuelles et techniques" (mécanique, métiers du bâtiment, etc.) : raisonnement pratique et sens spatial. Cinq épreuves concernent plutôt les emplois de bureau (comptabilité, secrétariat, ...) ou en magasin (vente, caisse, etc.) : opérations, problèmes, orthographe, compréhension verbale, attention-concentration. Trois épreuves de raisonnement, à support imagé, numérique et abstrait complètent ces données en estimant les capacités d'apprentissage.
Tests EAE	Epreuve d'Auto-Estimation permet d'évaluer neuf dimensions de la personnalité : Énergie dynamisme, Sociabilité, Ténacité, Intelligence sociale, Ambition, confiance en soi, Réflexion circonspection, Optimisme, Sincérité, Pondération Ce test ne révèle pas la personnalité du candidat proprement dite; mais décrit plutôt l'image qu'à le candidat de lui-même.
IRMR 3	Inventaires des intérêts professionnels basés sur la typologie de Holland. Il amène la personne à mieux comprendre les particularités de son profil et donne une indication sur les grandes voies d'orientation pouvant correspondre à ses centres d'intérêts.
QVP	Test qui permet d'apprécier les valeurs fondamentales qui influencent les motivations au travail. 15 valeurs mesurées : - Altruisme - Indépendance - Environnement - Esthétique - Prestige - Relations avec la hiérarchie - Créativité - Management - Relations avec les collègues - Stimulation intellectuelle - Avantages économiques - Style de vie - Réalisation - Sécurité - Variété Comprendre la structure des valeurs d'un étudiant, d'un client ou d'un candidat est important en tant qu'aide à clarifier des objectifs et à déterminer l'adéquation d'un profil à un type donné de formation ou d'emploi.

Principes déontologiques :

La pratique de **DEFI 11**, se réfère à l'ensemble des principes déontologiques définis par les articles L63.13-1 à L63.22-60 du code du travail :

- Respect du consentement du bénéficiaire
- Transparence de la démarche : signature d'une convention en amont
- Le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse
- Les conseillers bilan sont soumis au secret professionnel

Durée :

24 heures réparties en moyenne sur 8 à 12 semaines

Quel a été le nombre approximatif de personnes bénéficiaires (par type de public) ?

10 personnes ont bénéficié de cette action.

- La répartition Hommes/Femmes est équilibrée avec 6 femmes et 4 hommes.
- Les bilans ont concerné une population âgée entre 20 et 56 ans ; la tranche d'âge la plus représentée étant les 45 ans et plus.
 - ⇒ 20/30 ans : 1
 - ⇒ 30/44 ans : 3
 - ⇒ 45 ans et plus : 6
- Un peu plus de la moitié des bénéficiaires disposent d'un niveau Bac au minimum.
- La durée d'inscription à Pôle emploi est homogène :
 - ⇒ durée d'inscription longue (supérieure ou égale à 12 mois) : 3
 - ⇒ durée d'inscription très courte (inférieure à 3 mois) : 3

Quels ont été les date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ?

Les bilans ont eu lieu à Carcassonne et Narbonne, en fonction du lieu de résidence des personnes.

Les objectifs de l'action ont-ils été atteints au regard des indicateurs utilisés ?

Les bilans de compétences se sont déroulés entre septembre 2018 et avril 2019.

Les conseillers de Cap emploi ont confirmé la plus-value du bilan de compétences.

Cette mesure est adaptée lorsque le projet doit être travaillé de façon individuelle et que la personne ne peut pas intégrer une prestation collective. Elle demande certains « prérequis » : la personne doit être en capacité de mener un travail de réflexion sur elle-même. Elle doit faire preuve d'autonomie pour être en capacité de s'investir dans un travail d'investigation et de recherche personnelle et avoir des capacités de rédaction et d'utilisation de l'outil informatique.

Pour la plupart des personnes, une phase a été consacrée au travail de prise de conscience, d'acceptation des limites et/ou de valorisation des acquis encore transférables dans une nouvelle activité professionnelle.

Domaines des projets professionnels validés (projets phare et secondaires confondus)

- transport,
- médico-social/ paramédical/ insertion/aide à la personne
- bâtiments / maintenance
- administratif
- commerce

Entrées effectives

- ⇒ 1 entrée en prestation « préparer son entrée en formation » - Prestation AGEFIPH
- ⇒ 1 entrée en formation conducteur transport routier
- ⇒ 1 entrée en formation du Plateforme langue étrangères (PRF Conseil Régional)
- ⇒ 1 entrée en perfectionnement bureautique – Formation AGEFIPH
- ⇒ 1 formation habilitation électrique
- ⇒ 1 entrée en emploi CDD remplacements agent de collectivité
- ⇒ 1 cdi temps partiel
- ⇒ 1 entrée en emploi CUI CAE 12 mois

Positionnements en cours

- En attente de rentrer sur formations :
 - ⇒ 1 Soudure, Caces R372 n° 4 tracto pelle, Caces R372 M Tracteur épaveuse, habilitation nacelle
 - ⇒ 1 Agent d'entretien du bâtiment
- En attente du résultat :
 - ⇒ 1 dispositif formation OASIS (dispositif spécifique aux personnes en situation de handicap qui favorise l'accès aux métiers du secteur social et médico-social).
 - ⇒ 1 agent de prévention et de sécurité
 - ⇒ 1 perfectionnement bureautique.

La collaboration avec le prescripteur Cap emploi, durant le bilan de compétences ou dans les mois qui ont suivi a permis de consolider les projets par la réalisation de :

- 2 PMSMP Période de Mise en Situation Professionnelle
- 3 PHP (Prestation Handicap Projet : visite médicale de validation d'un projet)
- 3 DUODAY (manifestation nationale AGEFIPH permettant à un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de réaliser une journée chez un employeur)

A l'issue, les bénéficiaires du bilan de compétences ont donc identifié au moins un métier et ont mis en place un plan d'action : ci-après, le détail des projets et des plans d'action des 10 bénéficiaires.