



LE BILAN PROFESSIONNEL INTERNE

Annexe 1

Ce qu'est la prestation

Ce dispositif d'orientation professionnelle, est un outil d'aide à la réflexion et à la décision : il permet de **coconstruire les parcours professionnels des salariés qui soient articulés avec les perspectives d'évolution des métiers et des organismes ou organisations**, tout autant en interne, qu'au niveau d'un territoire ou d'une branche.

Il s'agit d'une **démarche partagée** entre l'employeur et le salarié qui se traduit concrètement par :

- l'engagement de chaque acteur dans une convention tripartite, salarié, employeur et institut 4.10 ;
- la mise en commun des résultats du bilan autour du projet professionnel identifié et arrêté

Le bilan professionnel interne est mobilisé de deux manières : à la demande du salarié, et/ou à l'initiative de l'employeur.

L'intérêt du BPI pour l'employeur

La prestation de BPI donne l'occasion à l'employeur de :

- Préparer et accompagner les transformations internes, les évolutions des métiers comme des réseaux ;
- Répondre aux demandes des salariés en matière d'orientation professionnelle, de changement de mission, de métier, que ce soit au sein de l'organisme ou de l'institution ;
- Maintenir le dialogue avec le salarié pour faciliter et structurer la mise en œuvre du parcours individualisé d'accompagnement interne visant à réaliser le projet déterminé.
- Garantir la neutralité de l'accompagnement, l'institut 4.10 en est le déployeur labellisé ;

L'intérêt ou l'avantage pour le salarié accompagné

Pour le salarié, il s'agit de :

- faire le point sur ses acquis professionnels, ses domaines d'intérêt propres et repérer les perspectives d'évolution existantes au cœur de l'Institution ;
- acquérir une plus grande connaissance de nos différents métiers ;



- définir un projet professionnel réaliste et réalisable, au sein de son organisme d'appartenance ou dans d'autres organismes de sécurité sociale ;
- dialoguer avec l'employeur à partir du projet identifié, afin d'établir un plan d'action partagé d'accompagnement à la réalisation du projet.

Les conditions d'accès à la prestation

Cette offre d'accompagnement est destinée à tout employeur et salarié de l'Institution sans condition de catégorie d'emploi.

Le bénéficiaire doit néanmoins justifier de 5 ans d'ancienneté au sein du Régime général, dont 12 mois au sein de l'organisme employeur.

L'accompagnement est conduit exclusivement par un Conseiller en orientation professionnelle ou COP formé et labellisé à l'utilisation des différents tests par leur éditeur (Talent Lens).

Le réseau de COP de l'institut s'appuie sur des outils adaptés à la réalisation de la prestation à distance. Il est animé et coordonné par la pilote du dispositif, dans une démarche d'harmonisation des pratiques.

Par ailleurs, vous trouverez sur notre site le guide intitulé « Dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leurs financements » à [remettre au salarié](#).



La structure de la prestation d'accompagnement

La prestation est architecturée en 3 phases distinctes qui ont des objectifs spécifiques.

1. La phase préalable à l'accompagnement du salarié

L'employeur partage avec l'institut 4.10 le contexte dans lequel l'accompagnement s'inscrit et les enjeux pour les différents acteurs, à l'aide d'une fiche de recueil.

Une rencontre tripartite réunit l'employeur, le salarié et le conseiller afin

- d'explicitier en séance les objectifs de la prestation, le contexte dans lequel elle est sollicitée, le déroulement de l'accompagnement, et
- de permettre au consultant de recueillir les éléments d'expression du salarié sur ses propres attentes.

A l'issue de la rencontre la planification des rendez-vous et des premiers travaux est fixée.

2. L'accompagnement du salarié

Il s'agit de la phase d'investigation du bilan professionnel interne qui permet au salarié d'identifier et de clarifier les éléments personnels suivants :

- Son parcours professionnel,
- Les connaissances acquises, les compétences développées,
- Les intérêts et motivations qui l'animent,
- Ses comportements professionnels, sa personnalité, ses valeurs,
- Ses contraintes personnelles.

Afin d'affiner la connaissance qu'il a de lui-même sur ces différents aspects, le salarié sera amené à passer plusieurs types de tests en ligne qui seront exploités avec le Conseiller, labellisé à l'utilisation et interprétation de ces tests : analyse d'intérêts professionnels, des aptitudes, des caractéristiques de la personnalité, de la posture professionnelle.

Cette phase d'investigation est composée :

- ⇒ d'entretiens en face à face avec le Conseiller
- ⇒ de temps de de réflexion guidée et de travaux personnels de recherche, à mener entre les rendez-vous au sein de l'organisme, qui nécessiteront la sollicitation de différents services internes

L'accompagnement est réalisé sur une amplitude moyenne de 5 mois.

A l'issue de cette phase une première tendance de projet se dessine.



3. La finalisation du projet

Cette phase a pour objectif de déterminer un ou plusieurs objectifs d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, ou au sein de l'Institution, dont la faisabilité pourra ensuite être étudiée et vérifiée avec l'employeur.

Elle permet également au bénéficiaire d'identifier les moyens adaptés et répondant à son besoin de développement de compétences pour réaliser le projet retenu : l'obtention d'un titre ou diplôme, une formation, de l'accompagnement tutoré etc.

Ces éléments sont rédigés dans un document de synthèse réalisé par le Conseiller BPI de l'institut 4.10 _ qui représente le terme de sa mission _ dont le contenu est validé par le salarié.

Il est porté par le salarié qui le partage avec son employeur afin de présenter le projet retenu et de dialoguer sur les moyens, ou sur un plan d'action à définir pour parvenir à le réaliser.

La durée totale des 3 phases de la prestation est de 20 heures, réalisées 100% à distance soit 14 heures avec le Consultant et 6 heures de travaux personnels.
