

# Bilan de Compétences

## Définition du bilan :

Le Bilan de Compétences doit 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. Objectifs du bilan : v Préparation à une mobilité interne ou externe vers un poste à responsabilités élargies ou des tâches différentes v Validation d'un projet professionnel v Validation d'aptitudes et compétences, point sur l'expérience professionnelle et personnelle v Apprendre et comprendre comment mieux utiliser ses capacités et ses compétences v Mise en évidence de compétences inexploitées v Remotivation v Préparation à la validation des acquis professionnels v Choix d'une formation adaptée v Réorienter plus précisément et de façon plus adéquate sa carrière v Se définir une stratégie de recherche ou d'évolution de carrière

L'individu devient ainsi un partenaire voire un acteur de la gestion de sa carrière. Le Bilan lui permet d'anticiper, de définir sa propre ligne d'action, et dans le cadre de gestion prévisionnelle, de se positionner clairement, d'y trouver et d'y prendre place.

Dans cette perspective, le Bilan de Compétences intègre à la fois une dimension rétrospective et une dimension prospective.

## Déroulement d'un bilan de compétences

**Phase préliminaire** Menée d'une manière individuelle. Elle a pour objet essentiel de conduire le bénéficiaire à l'analyse et à la précision de ses besoins de telle sorte qu'il s'engage dans cette démarche avec discernement.

Il sera informé des méthodes et des techniques qui lui seront proposées ainsi que des principes d'utilisation des conclusions qu'il en retirera.

## Phase d'investigation

Conçue à partir des premiers éléments repérés lors de l'analyse des besoins du bénéficiaire. Elle est conduite en fonction des objectifs initialement convenus. Elle est évolutive et s'enrichit à partir des évènements susceptibles de se produire lors de son déroulement. Elle permet au bénéficiaire : v D'identifier les éléments déclencheurs du processus, de son évolution ; v De mieux appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations, ses motivations ; v D'évaluer son savoir : savoir-être, savoir-faire, ses aptitudes, ses connaissances générales et professionnelles ; v De repérer les éléments de son expérience actuelle et qui seront transférables à sa future situation professionnelle ; v De déceler ses points forts, ses points faibles et d'apprendre à se servir de ses potentialités.

## Phase de validation du projet professionnel

Le bénéficiaire guidé par le prestataire sera en mesure de connaître les éléments favorisant ou, au contraire, faisant obstacle à son projet professionnel ou à son projet de formation. Les étapes pour mettre en oeuvre le projet seront définies conjointement par "l'équipe" bénéficiaire/prestataire.

Repérage des fonctions, activités possibles en fonction des goûts, de l'expérience, du vécu, des compétences, des capacités, des points forts et des points faibles...

Dans quel secteur d'activité, quel lieu géographique, quel environnement, TPE, PME, PMI ? En cas de projet de mutation externe ?

Quels types et quels niveaux de responsabilités ?

Définition précise d'un projet professionnel ou de plusieurs projets professionnels, orientation ou réorientation de carrière. Validation.

Conseils et pistes de secteurs porteurs.

Aide éventuelle à la rédaction du nouveau CV.

Conseils en termes de formations éventuelles à suivre.

Une phase de conclusion et de synthèse

Le Bilan se termine par la finalisation du projet, la mise au point d'un plan d'action concret, la remise au salarié d'un document écrit et complet explicitant les conclusions de toutes les étapes précédentes. Cette synthèse reprend :  
 v Les objectifs et les circonstances du bilan, v L'analyse du savoir (bilan de la formation, apports) v L'analyse du savoir-faire (Le cursus professionnel, bilan de l'expérience professionnelle, apports, les acquis échecs/réussites) v L'analyse du savoir-être (bilan de la personnalité, les compétences et aptitudes du bénéficiaire, points forts et points faibles, les motivations) v Les points faibles et les points avec conseils pour amélioration v Définition du ou des projets v Résultats des tests et graphologies v Les perspectives d'évolution envisagées, v Les éléments constitutifs du projet professionnel et ou du projet de formation, et le détail des étapes prévues pour accéder à la réalisation du projet.

Le bénéficiaire guidé par le prestataire sera en mesure de connaître les éléments favorisant ou, au contraire, faisant obstacle à son projet professionnel ou à son projet de formation.

Les étapes pour mettre en oeuvre le projet seront définies conjointement par "l'équipe" bénéficiaire/prestataire. Une phase de suivi intervenant 4 à 6 mois après le bilan. Elle permet, au cours d'un entretien individuel approfondi avec le bénéficiaire, de mesurer réellement la progression, de réajuster le conseil. Elle permet en résumé de faire le bilan du bilan...

Nos synthèses sont entièrement rédigées pour le bénéficiaire du bilan et non une série de paragraphes-types accolés les uns aux autres.

**METHODOLOGIE** Pré bilan, travail personnel fait avant le bilan, pour préparer le bénéficiaire au bilan et rendre le bilan plus réfléchi, plus complet, plus performant Entretiens en face à face répartis sur un temps modulable selon l'urgence, allant en moyenne de 2 à 4 semaines. Tests psychotechniques et graphologie Dossier de synthèse Fiches documentaires sur le projet ou les projets mis en évidence Nouveau CV harmonisé avec les résultats du bilan Pistes de recherches, conseils marketing emploi, pour les chercheurs d'emploi Bilan rétrospectif 6 mois après le bilan.

**LE PLANNING** Cette action se déroule généralement sur 4 demi-journées ou 6 demi-journées au rythme choisi par le bénéficiaire, en fonction des agendas de chacun.

**LES LOCAUX** Nos locaux sont spacieux, clairs, chaleureux. Ils se situent au 64, rue Allal Ben Abdellah à Casablanca.

**LES OUTILS** Un document spécifique de pré-bilan est remis au bénéficiaire, avant le Bilan pour un premier travail de réflexion sur lui-même, sur sa carrière, sur ses attentes... à compléter chez lui, en plus des entretiens, Tests psychotechniques : durée 1 H Analyse graphologique détaillée, Des intervenants compétents, attentifs, consciencieux, privilégiant l'entretien de face à face, et conscients de la responsabilité qu'il y a, à faire un bilan de compétences. Divers documents, concernant les métiers, l'emploi. Modification, évolution du CV en fonction des résultats du bilan. Ces outils sont utilisés selon les objectifs de chacun et sont adaptés à chaque situation. Ils sont des compléments à l'entretien individuel.

## LE BUDGET

Cadres et non cadres bilan de : 16 heures ou 24 heures

Nos bilans se composent de : Remise d'un livret pré bilan pour approfondir le travail 15 heures d'entretiens en face à face (23 heures dans le cadre d'un bilan sur 24 heures) Tests sur 1 heure Graphologie Synthèse écrite du bilan Entretien de suivi de 2 heures, 2 et 4 mois après la fin du bilan. Devis personnalisé gratuit selon le besoin.