



IMPLANTATION



proche **Paris...**

Centre **IFPASS Paris** > **01 47 76 58 11**
172-174 rue de la République - 92800 Puteaux
solutionsrh@ifpass.fr - www.ifpass.fr

DONNER

un nouvel élan à sa carrière

Faire le point et reconnaître ses compétences



**BILAN
DE COMPETENCES**

GAGNER EN MOTIVATION ET EN EFFICACITÉ !

QU'EST CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Régi par la loi du 31 Décembre 1991, le bilan de compétences est un véritable outil de pilotage professionnel. Il offre aux salariés la possibilité de gagner en motivation et en efficacité.

Il permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir et valider un projet d'évolution professionnelle.

Un expert vous accompagne durant toute la prestation lors d'entretiens individuels.

DÉROULEMENT

Le bilan de compétences se déroule sur une durée de 2 à 4 mois et comporte 9 entretiens en face-à-face dont le rythme s'adapte à votre disponibilité. Les entretiens ont pour but d'analyser et de consolider le travail préparatoire réalisé en amont.

Chaque entretien aborde un thème particulier : poste actuel, parcours, connaissance de soi, élaboration de projet(s) et validation, définition du plan d'actions à mettre en oeuvre.

Un support méthodologique vous est remis au démarrage, vous permettant de préparer chaque entretien. Ce support est constitué de différents outils (tests, questionnaires, auto-évaluation...) afin de guider la réflexion.

Rapport final :

A l'issue du bilan, un rapport final de synthèse est établi par le consultant. Ce document, dont vous en êtes l'unique destinataire, reflète le travail réalisé.

OBJECTIFS

Pour le salarié :

- Repérer et évaluer ses acquis, se situer par rapport à un environnement professionnel
- Elaborer une stratégie professionnelle et s'inscrire dans une perspective d'évolution
- Elaborer et valider un projet de formation, de reconversion, de développement de ses compétences
- Soutenir une démarche de mobilité interne ou externe
- Rester en veille, réactif face au changement et acteur de son devenir professionnel

Pour l'entreprise :

- Valoriser ses ressources humaines en optimisant la gestion des emplois et des carrières
- Anticiper et réussir le changement, en préparant l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles, en maintenant et en développant leur niveau d'employabilité.
- Justifier et rentabiliser un investissement formation

PUBLIC

Le Bilan de Compétences s'adresse à tout professionnel(le) du secteur qui s'interroge sur son évolution professionnelle et souhaite s'inscrire dans cette démarche.

Cependant, certaines conditions d'ancienneté peuvent être exigées selon le type de financement.

ÉTAPES DE LA DÉMARCHE BILAN DE COMPÉTENCES

DE 2 À 4 MOIS MAXIMUM

Avant le démarrage d'un Bilan de Compétences, une rencontre avec un consultant permet de définir les modalités financières et de mise en oeuvre de votre démarche.

Elle donnera lieu à la signature de conventions de formation et permettra d'établir le calendrier prévisionnel des entretiens avec votre consultant.

1

PHASE PRÉLIMINAIRE

Un Bilan de Compétences démarre par une phase préliminaire abordant :

- une étude de votre demande
- une analyse de la nature des besoins
- l'information sur les conditions de déroulement et méthodes mises en oeuvre
- le recueil de l'accord

2

PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase, qui est le bilan proprement dit, permet dans un premier temps d'explorer et analyser sa situation actuelle, son parcours personnel et professionnel, ses compétences acquises, ses traits de personnalité, ses contraintes et besoins ainsi que ses motivations et intérêts.

En fonction de ces éléments, un ou deux projets professionnels sont alors élaborés. La dernière étape consiste enfin à analyser leur faisabilité et à identifier les moyens nécessaires pour les concrétiser.

3

PHASE DE CONCLUSION

La conclusion permet de synthétiser les résultats de l'investigation et de valider ou non le(s) projet(s).

Elle permet enfin de définir un plan d'actions concrèt pour la mise en oeuvre de ce(s) projet(s).

FINANCEMENT

PLAN DE FORMATION

L'entreprise peut être à l'initiative d'un bilan de compétence avec accord du salarié.

Dans cette mesure, elle peut financer le bilan sur son plan de formation (document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés et donc, le budget attribué).

PERSONNEL

Vous financez sur fonds propre votre formation.