

Le choix d'un Bilan Professionnel

1. Le bilan professionnel, définition

Le Bilan professionnel est une analyse qui a pour objectif une montée des compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle. Ce bilan peut être demandé par le salarié lors de son entretien professionnel. Il s'appuie sur deux tests : l'un de connaissance et l'autre de personnalité qui sont suivis d'un entretien. Seuls les salariés ayant acquis 10 ans d'expérience professionnelle peuvent prétendre au bilan professionnel. Le Bilan professionnel peut être financé à titre personnel ou par l'entreprise dans le cas où l'outil est intégré dans le plan de formation.

2. Quelle différence avec le Bilan de compétences ?

Le Bilan professionnel et le Bilan de compétences sont deux outils distincts qui ont des objectifs bien différents. Le Bilan de compétences, comme son nom l'indique se concentre essentiellement sur les compétences professionnelles. Ainsi, il s'agit de faire un point, à un instant T. Tandis que le Bilan professionnel permet de faire le point tant sur un plan personnel que professionnel. Sont abordés vos capacités, vos comportements, votre expérience, vos préférences ainsi que votre fonctionnement. Les compétences ne sont donc qu'une composante et non le cœur de l'analyse effectuée. Le Bilan professionnel, au-delà de l'analyse des savoir-faire du salarié, intègre la construction d'un projet et une phase opérationnelle. Ce qui n'est pas le cas pour un Bilan de compétences.

FAITES VOTRE BILAN PROFESSIONNEL AVANT DE DÉFINIR VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

- ✓ Déterminez vos motivations
- ✓ Déterminez votre comportement au travail
- ✓ Déterminez vos traits de caractère
- ✓ Déterminez vos compétences générales
- ✓ Déterminez vos compétences techniques

Elles sont spécifiques à chaque formation et vous devez être capable de les lister.



Méthodologie

*** Déroulement**

La méthodologie du Bilan est principalement fondée sur des entretiens individuels étalés sur 8 semaines, ponctués par des « enquêtes-terrains » réalisées par le bénéficiaire, dont l'apport méthodologique lui sera fourni par le consultant.

La réussite du bilan, débouchant sur la réalisation effective du projet professionnel, passe par la relation de confiance instaurée entre le bénéficiaire et le consultant, et la confrontation avec la réalité du marché.

Les entretiens sont menés par le même consultant en gestion de carrière pendant toute la durée du bilan. La passation de tous les tests se déroule également en individuel.

*** Pédagogie**

L'acteur essentiel du bilan est le bénéficiaire.

Dynamisant le potentiel de ce dernier, le consultant l'accompagne dans l'expression et la révélation de « son talent » : travail de réflexion, de recherches, enquêtes et actions sur le terrain...Le travail accompli par le bénéficiaire lui permet d'insuffler un nouvel élan à sa carrière professionnelle, en adéquation avec sa personnalité, stimulant ses points d'appui, valorisant ses points d'amélioration et construisant un projet professionnel, dont il prend la pleine mesure et la pleine responsabilité, en toute autonomie.

*** 3 phases**

Le bilan comprend trois phases.

La phase préliminaire

Afin de confirmer son engagement, le bénéficiaire est reçu en entretien individuel pour:

- être informé sur le déroulement du bilan, les méthodes, les conditions et les outils utilisés ;
- faire part de ses attentes et motivations ;
- lui présenter les aspects administratifs et l'informer sur la confidentialité et la déontologie de la démarche de Bilan.

La phase d'investigation

Elle a pour objet d'étude le parcours personnel et professionnel du bénéficiaire comprenant :

- L'analyse de son profil de personnalité,
- L'identification de ses motivations et ses aspirations,
- La définition de son portefeuille de compétences,
- La détermination de ses possibilités d'évolution professionnelle.

Le bénéficiaire ponctue son bilan et sa réflexion par un travail d'enquête afin de confronter le ou les projets à la réalité du terrain et lui permettre de valider son projet professionnel.

La phase de conclusion

Elle consiste à :

- prendre connaissance des résultats,
- prévoir les étapes de mise en œuvre d'un projet professionnel réaliste (objectifs, étapes, travail sur CV/lettres motivation/entretien...),
- préconiser un plan d'actions personnalisé en rapport avec les aspirations du bénéficiaire, l'environnement économique dans lequel il évolue et ses savoir-faire.



- Un document de synthèse est remis au bénéficiaire. Les résultats sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Un suivi est organisé 6 mois après la fin du bilan ; il a pour objectif de recadrer le projet professionnel si nécessaire, éventuellement de modifier le plan d'action et de donner une méthodologie d'analyse au bénéficiaire.

Durée

20 heures de bilan sont réparties en :

- 5 entretiens individuels de 3 heures
- 2 « enquêtes-terrains » en travail personnel ponctuant les séances 3 et 4
- 1 suivi de 2 heures, 6 mois après la fin du bilan

Supports pédagogiques

- Pour l'essentiel, les outils utilisés sont :
- Entretiens individuels
- Tests de personnalité et professionnels
- Questionnaires sur les compétences (relationnelles, organisationnelles, managériales, techniques), sur les motivations, sur les intérêts professionnels, le système de valeurs...
- Outils d'aide à la réflexion : « chemin de vie » (grille de repérage), supports / documents papier,
- Ressources logistiques et documentaires (fiches métiers, annuaires, guides formation, presse spécialisée...

Tarif sur devis

20 heures (+ Suivi à 6 mois)

