



NRCONSEIL

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Modalités

- > 24 heures répartis sur une période de 2 mois, par séances hebdomadaires de 2 heures chacune.
- > Lieu à définir selon critères (local approprié au sein de l'entreprise)

Objectifs

- > **Identifier** ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes et ses qualités personnelles.
- > **Identifier** ses motivations professionnelles.
- > **Mieux connaître** les métiers et leurs filières.
- > **Accompagner** un projet de changement, d'évolution, de reconversion, ou de recherche de formation.
- > **Elaborer** un projet professionnel motivant, cohérent et réaliste.
- > **Définir un plan d'action** permettant la mise en œuvre du projet professionnel choisi.

Méthodologie

> **Une phase préliminaire** qui a pour but de confirmer le bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature de ses besoins, de l'informer des conditions de déroulement ainsi que des méthodes et des techniques mises en œuvre. La démarche du bilan de compétences et les différentes séquences sont ajustées en fonction des objectifs attendus par le bénéficiaire. Le RH ou le hiérarchique peut être associé à cette phase, avec l'accord du bénéficiaire, afin d'analyser de façon globale les possibilités de reconversion interne à l'entreprise.

> **Une phase d'investigation** qui permet au bénéficiaire d'identifier et/ou d'analyser ses motivations, intérêts, compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, ainsi que de déterminer ses possibilités d'évolution (projets professionnels). Le RH ou le hiérarchique peuvent également être associés avec le bénéficiaire à cette phase d'investigation : dans le cas où cette option est retenue, le consultant informe le représentant de l'établissement des hypothèses de projets professionnels retenus en interne et en externe à l'établissement. Pour les hypothèses de projets en interne, le représentant de l'établissement indique au consultant le ou les interlocuteurs à contacter pour réaliser les entretiens de confrontations terrains.



NRCONSEIL

LE BILAN DE COMPÉTENCES

> **Une phase de conclusion** qui donne lieu à des préconisations de reconversion interne et/ou externe à l'établissement. Cette phase récapitule les résultats, recense les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet (professionnel et/ou formation), et prévoit les principales étapes de sa mise en œuvre. Le RH ou le hiérarchique peuvent être informé (avec l'accord du bénéficiaire) par le consultant du ou des projets validés par le bénéficiaire avant que l'entretien de synthèse tripartite ait lieu. Cet entretien de pré-synthèse avec les représentants de l'entreprise permet, le cas échéant d'ajuster le projet professionnel. Un document de synthèse est remis au bénéficiaire lors de cette phase de conclusion.

> **Un suivi:** 6 mois après la fin du bilan de compétences, le consultant fait un point de l'état d'avancement du projet du bénéficiaire et réajuste le plan d'action au besoin.

Moyens

Entretien.
Tests psychotechniques et de personnalité.
Enquêtes professionnelles.
Documentation sur les métiers.
L'appui d'experts en prise directe avec le marché