

INFOS PRATIQUES

Un bilan, pour qui ?

Le bilan peut être proposé par l'employeur ou sollicité par le salarié
Le bilan peut être une suite de l'entretien professionnel
Le bilan peut être le point de départ d'une VAE

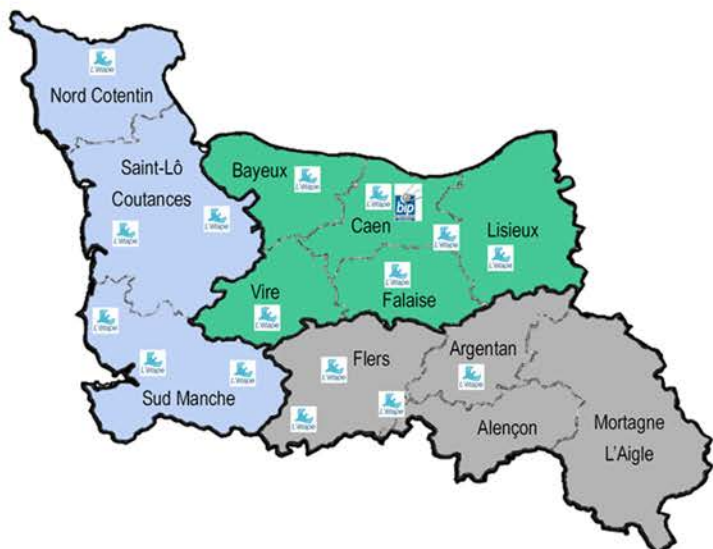
Un bilan, comment ?

Le bilan est réalisé sous forme d'entretien individuel
L'intervenant est un-e conseiller-ère en mobilité professionnelle expérimenté-e et disposant d'une connaissance opérationnelle du bassin économique et des dispositifs de formation

Un bilan, où ?

Le-la conseiller-ère en mobilité professionnelle peut se déplacer chez l'employeur
Le-la salarié-e peut se rendre dans un de nos bureaux :

Nos implantations sur le territoire bas-normand



Coordonnées des structures :

L'Étape - 1, rue Émile Chénel - 14 500 Vire
Tél. : 02.31.68.88.65. E-mail : letape-vire@letape-emploi.fr
Site web : www.letape-emploi.fr

B.I.P.-J.D. - 5 bis, rue du Magasin à Poudre - 14 000 Caen
Tél. : 02 31 38 59 10. E-mail : bip.jd@wanadoo.fr

LES BILANS PERSONNELS PROFESSIONNELS

Le bilan, un outil RH centré sur le salarié

- Un regard extérieur pour élaborer un projet
- Un appui au repositionnement pour favoriser la mobilité professionnelle
- Un moyen de développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les prestations de L'Étape

- Le Bilan Professionnel
- Le Bilan de Carrière

BILAN PROFESSIONNEL

Les objectifs du bilan professionnel sont ceux de l'employeur et ceux du bénéficiaire. Il s'agit de :

- Permettre aux salarié-e-s ayant un projet de mobilité interne ou en reclassement d'être accompagné-e-s dans leur démarche de réflexion et la mise en œuvre du projet
- Leur permettre de faire un point approfondi sur leurs acquis professionnels, leurs motivations et d'évaluer la faisabilité concrète du projet de mobilité ou de reclassement, en lien avec les projets, cadres et opportunités de l'entreprise ou l'institution
- Valider un projet de mobilité et, le cas échéant, de formation, cohérent avec les opportunités de mobilité ou de reclassement au sein de la structure (ou identifier les besoins en formation notamment, pour mettre en œuvre le projet)
- Avoir un outil de gestion de carrière permettant d'anticiper les changements organisationnels ou de piloter, en lien avec leur hiérarchie, leur évolution professionnelle dans l'entreprise ou l'institution

Le bilan professionnel comporte trois phases :

 **Une phase préliminaire**

Engagement des parties, analyse des besoins et attentes, conditions de déroulement

 **Une phase d'investigation**

Motivations, intérêts professionnels et personnels, compétences et aptitudes permettant de déterminer les possibilités d'évolution ou de réorientation professionnelle

 **Une phase de conclusion**

Identification des principaux éléments du profil professionnel du salarié, son projet de mobilité ou de reclassement, les besoins et les principales étapes de mise en œuvre du projet

BILAN DE CARRIÈRE

La démarche :

- Elle doit permettre au-à la salarié-e de faire le point sur sa situation professionnelle, personnelle et sociale : passée, présente et future
- Chaque situation est particulière, aussi la méthode est souple et permet de progresser en tenant compte des rythmes et contraintes de chacun-e

Les différentes étapes :

- **Reconstitution du parcours professionnel.** Pour comprendre la logique de déroulement de carrière, il faut repérer les périodes-clés et les événements intervenus. Il s'agit d'identifier les scénarii de réussite.
- **Analyse des caractéristiques personnelles.** Chaque individu est une personnalité constituée de caractéristiques propres dont l'ensemble, comme une formule chimique, est unique. À l'aide du guide d'auto-évaluation, de tests, d'auto-diagnostic, les caractéristiques en termes de ressources, potentiels, qualités et points faibles sont mises en évidence.
- **Élaboration du projet professionnel.** Les options sont analysées avec le salarié et confrontées aux résultats du bilan de carrière. Les objectifs prioritaires et secondaires, les actions à déclencher sont fixés.
- **Rédaction du résumé de carrière et de personnalité.** Les éléments caractéristiques propres au collaborateur sont repris et présentés. C'est la conclusion de la démarche de connaissance de soi, entreprise par l'individu avec le consultant. Un nouvel éclairage personnel est donné. Le document est remis exclusivement au salarié lorsque ce dernier l'a validé.