

Bilan de Compétences

UN BILAN PROFESSIONNEL AU SERVICE D'UN PROJET PERSONNEL : LE BILAN DE COMPETENCES

LES ENJEUX DU BILAN

Pour les entreprises, en tant qu'outil de la Direction des Ressources Humaines, il permet de :

- **Favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle.**
- **Responsabiliser les individus** à la prise en charge du développement de leurs propres qualifications.
- **Compléter les dispositifs de gestion de ressources humaines** et notamment d'appréciation par un outil de mise à plat des compétences et construction de projet.

Pour les salariés, il permet de :

- **Faire le point sur l'ensemble des compétences** acquises lors du parcours professionnel.
- **Envisager le transfert des compétences** pour **construire ou valider des projets professionnels**, faire des choix et mettre en place des plans d'action.

DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

D'une durée de 24 heures, réalisé en entretiens individuels, sur une période de deux mois. Conformément à l'article R6322-35 du Code du Travail, le déroulement de la prestation s'articule autour de 3 temps forts qui répondent à des objectifs précis.

1. Phase préliminaire

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche.
- Définir et analyser la nature de ses besoins.
- Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation.

Menée de façon individuelle, cette étape de la prestation doit permettre au bénéficiaire de s'engager dans la démarche en connaissance de cause.

2. Phase d'investigation

- Analyse du passé professionnel et personnel.
- Inventaire des compétences professionnelles et personnelles.
- Analyse des situations de changement.
- Repérage des savoir faire transférables.
- Clarification des intérêts professionnels.
- Prise en compte des limites personnelles.
- Evaluation du potentiel.
- Elaboration de projets réalisables.

Cette phase peut comporter des actions collectives sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée du bénéficiaire et avec son accord.

3. Conclusion

- Récapitulation de manière détaillée des résultats de la 2^{ème} phase.
- Mise en place de plans d'action.
- Synthèse du bilan

4. Un entretien de suivi à 6 mois

L'APPORT DE CRP CONSULTING

- **20 années d'expérience** auprès des entreprises et de présence au sein d'un réseau économique.
- **Une équipe de praticiens de l'entreprise**, experts en accompagnement de projet et coaching.
- **Une pratique du conseil** en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **Une habilitation** à la passation du SOSIE (test de personnalité).

UNE METHODOLOGIE SPECIFIQUE CRP CONSULTING

- Une sélection d'outils en fonction de chaque problématique posée.
 - Méthodes biographiques
 - Tests psychotechniques (SOSIE)
 - Entretiens individuels
 - Questionnaires structurés
 - Grilles d'élaboration de projets
 - Outils de créativité
- Un support individuel de progression et de travail.
- Une synthèse écrite du bilan réalisé.

CRP CONSULTING EST SIGNATAIRE DE LA CHARTE QUALITE BILAN DE COMPETENCES MIDI-PYRENEES DEPUIS 2002

LE COUT DE LA PRESTATION N'EST PAS A LA CHARGE DU BENEFICIAIRE.

**AGREMENTS POUR LA REALISATION DE BILANS DE COMPETENCES :
ANFH, UNIFAF, MEDIAFOR, HABITAT ET FORMATION, FONGECIF, UNIFORMATION**

QUELQUES REFERENCES CRP CONSULTING EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
(Bilan de compétences, Gestion des compétences, Assistance au recrutement, Gestion individualisée des carrières...) :

Alcatel Espace, Alcatel TITN ANSWARE, CISI, DIAF, EDF-
Télécom, Société ISIS, Matra Marconi Space, Nutrition et Santé, SVP, Communauté
d'Agglomération de Montpellier, ANPE, APEC.
Mairie de GRUISSAN, Centre hospitalier MONFAVET, Conseil Général de l'Ariège, AFPA,
Conseil Général du TARN, UNIFAF, CPAM de Montauban, CIFP Midi Pyrénées ;

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE : Virginie VARELA

CONTACT : VERONIQUE BOULIN – Tél : 05.61.22.88.88
v.boulin@crpconsulting.net