

INFORMATION PRATIQUE

Les trois phases du bilan de compétences



Comment se déroule un bilan de compétences ?

Vous prévoyez de réaliser un **bilan de compétences** et vous vous interrogez sur le déroulement de cette prestation d'accompagnement personnalisé ? **Ressources et Sérénité** vous aide à y voir plus clair. Vous bénéficiez sur simple demande d'un entretien de diagnostic gratuit pour vous présenter les modalités de réalisation du bilan de compétences.

Réalisé par un centre habilité, le **bilan de compétences dure 24 heures**. Il se déroule sur plusieurs semaines ou plusieurs mois et comprend des entretiens en face à face et du travail personnel guidé. Les séances en face à face avec votre conseiller dure de 1h30 à 2 heures et le rythme est d'un RDV par semaine au plus rapide pour vous permettre réflexion et prise de décision réfléchie. En outre, conformément aux dispositions des articles R6322-35 à R 6322-39 du Code du Travail, le **bilan de compétences** mené par un conseiller en orientation de carrière comprend trois phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion.

Phase préliminaire du bilan de compétences

Étape essentielle avant de se lancer dans un **bilan de compétences**, l'entretien préliminaire vise à confirmer l'engagement du salarié dans sa démarche. Chez **Ressources et Sérénité** vous bénéficiez de 2 entretiens : un diagnostic et un entretien préalable avec le conseiller. D'une durée relativement courte (environ 2 heures), cette phase permet, en outre de définir et d'analyser les besoins du bénéficiaire et de confirmer ses motivations. Lors de cette phase, la personne désireuse expose ses questionnements, ses objectifs, son projet si déjà prédéfini, ses attentes ainsi que sa situation personnelle et professionnelle. L'objectif étant de vérifier d'une part si la demande du bénéficiaire relève bien d'un **bilan de compétences** et d'autre part de valider la pertinence de cette demande. Au cours de cet entretien, le conseiller informe rigoureusement le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan ainsi que des méthodes et des outils utilisées. Suite à cela, le demandeur de la démarche de bilan de compétences peut prendre une décision quant à la poursuite ou l'arrêt du processus engagé.

Phase d'investigation du bilan de compétences

Conduite en fonction des objectifs initialement définis, la phase d'investigation s'effectue sous forme d'**entretiens personnalisés**. Cette étape du **bilan de compétences** dite rétrospective est la plus longue. L'objectif est ici d'explorer et d'analyser les compétences, les intérêts professionnels, les motivations, les aptitudes et la personnalité du bénéficiaire. Durant les différentes séances, le stagiaire avec l'aide du consultant référent :

- Décrit et analyse son **parcours professionnel**.
- Analyse ses valeurs, ses centres d'intérêt et ses aspirations.
- Évalue ses **compétences professionnelles**, ses savoir-faire et ses aptitudes.
- Prends conscience de ses points forts et ses points faibles, en les adaptant au contexte professionnel.
- Repère les éléments de son expérience transférables aux nouvelles situations professionnelles envisagées.
- Décèle des ressources et des potentialités inexploitées.
- Valide un ou des **projets professionnels**.
- Élabore les différentes étapes de son plan d'action.
- Détermine des pistes professionnelles (enquêtes sur le terrain, recherche documentaire auprès de branches professionnelles, investigations sur des sites spécialisés, etc.).

À l'issue de cette phase, le bénéficiaire pourra prendre une décision sur la suite de son **parcours professionnel** en toute connaissance de cause.

Phase de conclusion du bilan de compétences

Le **bilan de compétences** s'achève par une phase de conclusion. Lors de cette étape, le conseiller référent remet au bénéficiaire une synthèse écrite des résultats issus de la phase d'investigation, Ce document est strictement confidentiel comme tous les échanges avec le conseiller. Commentée lors d'un entretien de face-à-face en présentiel ou à distance, cette synthèse comprend les éléments suivants :

- Les circonstances du **bilan de compétences**.
- Un bref récapitulatif des attentes du bénéficiaire.
- Les aptitudes et compétences du demandeur au regard des perspectives d'évolution envisagées.
- Les informations utiles à la réalisation du projet (formation, **VAE/VAP**, mobilité interne, externe...)

Envie de donner un nouveau souffle à votre carrière ?

Grâce à R&S Conseil - R&S Formation, faites le point sur votre carrière professionnelle et réfléchissez à vos perspectives d'évolution. Avec l'accompagnement de notre équipe composée de conseillers experts, vous serez à même d'identifier vos compétences professionnelles, d'exprimer tout votre potentiel et d'engager une dynamique de projet. Alors n'attendez plus, contactez-nous pour un rendez-vous gratuit de présentation de nos prestations et découvrez, sans plus attendre, les bénéfices du bilan de compétences sur votre carrière.

G-BILA-V1.1