

Bilan de compétences / Bilan de carrières

DOSSIER DU G16+

SOMMAIRE

[Le bilan de compétences](#)

1. Texte officiel (site Ministère de l'emploi)
2. Financement du bilan
3. Choix du prestataire
4. Cas des fonctionnaires
5. Cas des demandeurs d'emploi

[Le bilan de carrière](#)

[Les contacts G16+](#)

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétences est né d'un accord signé le 3 juillet 1991 entre Patronat et Syndicats sur la réforme du dispositif conventionnel de la formation professionnelle.

L'objectif :..."Le Bilan de Compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation".

1- TEXTE OFFICIEL SUR LE BILAN DES COMPÉTENCES (dernière mise à jour le 13 janvier 2006)

source : http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/bilan-compétences-1073.html#sommaire_1

Sommaire

- Quel est l'objectif du bilan de compétences ?
- Comment se déroule un bilan de compétences ?
- Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?
- Les salariés sous contrat à durée déterminée ont-ils accès au congé de bilan de compétences ?
- Où faire un bilan de compétences ?

Synthèse

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

A savoir

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

Fiche détaillée

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire qui a pour objet de :

- ▶ confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- ▶ définir et analyser la nature de ses besoins ;
- ▶ l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- ▶ d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- ▶ d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- ▶ de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- ▶ prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- ▶ recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- ▶ prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires. La personne qui a bénéficié du bilan est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le congé de bilan de compétences

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande, écrite, doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur. La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de

bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche).

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but, avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans. Enfin, le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

Le bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié. La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. Il restitue alors à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan de compétences, le salarié conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles. Les frais de bilan sont à la charge de l'employeur qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ».

Qu'il résulte d'une demande de l'employeur ou du salarié, le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du congé payé annuel.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont-ils accès au congé de bilan de compétences ?

Le congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée : les conditions d'ancienneté requises et les modalités de rémunération pendant le congé de bilan de compétences ont été spécialement aménagées pour ces salariés. Ainsi, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de :

- ▶ 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- ▶ dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Il peut par ailleurs obtenir de l'organisme collecteur auquel son dernier employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (le FONGECIF, ou dans certaines branches professionnelles, l'OPCA) une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois, sous contrat de travail à durée déterminée.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

La liste des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DDTEFP ou dans les agences locales pour l'emploi (ALE).

Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises aux dispositions pénales relatives au secret professionnel.

2- LE FINANCEMENT

Source : le journal du Net

(<http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0610159-bilan-competences/index.shtml>)

L'initiateur du bilan de compétences est également le financeur. S'il s'agit de l'employeur, les frais engagés viennent s'imputer aux dépenses obligatoires de formation auxquelles sont soumises les entreprises (soit 0,9 % ou 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus).

Par contre, le salarié qui agit dans une démarche individuelle peut déposer une demande de financement auprès de l'Opacif dont dépend son entreprise dès qu'il a obtenu de son employeur l'autorisation de prendre son congé. S'il remplit les conditions d'éligibilité, l'Opacif rend presque systématiquement un verdict positif. L'organisme prend alors à sa charge le bilan de formation à hauteur de 1.750 euros hors taxe. Une enveloppe supposée couvrir la totalité du coût même si ce n'est pas toujours le cas puisque certains centres peuvent pratiquer des tarifs largement supérieurs à 2.000 euros. L'organisme collecteur rembourse également l'employeur de la rémunération versée au salarié pendant ses journées d'absence. Le bénéficiaire du bilan garde à sa charge un montant forfaitaire d'un minimum de 50 euros hors taxe, qu'il verse directement au centre de bilan de compétences.

S'il ne remplit pas les conditions fixées et ne peut prétendre à une prise en charge de l'Opacif, un demandeur peut toujours réaliser un bilan de compétences à sa charge. Dans ce cas, assez rare, il est toujours possible de se renseigner auprès des syndicats ou des délégués du personnel qui sont très au fait des cas particuliers. Cela fait partie de leur mission de conseiller tous les salariés sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre par les accords de branche et conventions collectives.

3 - CHOISIR SON CENTRE ET SON CONSULTANT

Source : le journal du Net

(<http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0610159-bilan-competences/index.shtml>)

Associations spécialisées dans l'orientation des adultes, centres émanant de branches professionnelles, cabinets de recrutement et de conseil en évolution professionnelle... De nombreux organismes d'origines diverses proposent des bilans de compétences. Voici quelques conseils pour s'y retrouver et faire les bons choix.

D'abord privilégier un centre accrédité...

La première étape est de s'assurer que le centre qui va effectuer le bilan est agréé par l'Opacif (Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation) dont vous dépendez. C'est un gage de sérieux et cela assure un bilan effectué dans de bonnes conditions. Cela conditionne également la prise en charge financière du bilan de compétences par l'Opacif.

Pour remplir la procédure d'accréditation, un centre doit remplir un cahier des charges comprenant de nombreux critères de qualité parmi lesquels :

- la pluridisciplinarité de l'équipe qui doit en outre être expérimentée dans les ressources humaines et comprendre un noyau de deux permanents au moins affectés exclusivement à cette activité ;
- le suivi d'une chronologie précise en trois phases qui assure au moins 10 heures d'entretien en face-à-face ;
- le respect de la déontologie proclamée dans les textes réglementaires ;
- la distinction de l'activité bilan de compétences dans la comptabilité ;
- la mise à disposition d'un local dédié à cette activité ;
- la disponibilité d'une documentation d'information spécifique ;
- la mise en place d'un suivi après chaque démarche de bilan de compétences.

A noter que les Fongecif de chaque région publient la liste des centres ayant reçu l'agrément.

Les sites

Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences : <http://www.cibc.net/accueilcibc.php>

Fongecif et autres organismes paritaires : <http://www.fongecif.com/Page/CFongecif.htm>

Pour se renseigner sur les centres accrédités (Source : *Journal du Management*)

Régions	Organisme
Toute la France	Agences locales pour l'emploi
Toute la France	Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences
Toute la France	Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Alsace	Fongecif
Aquitaine	Fongecif
Bretagne	Fongecif
Haute-Normandie	Fongecif
Ile-de-France	Fongecif
Lorraine	Fongecif
Midi-Pyrénées	Fongecif
Nord-Pas de Calais	Fongecif
Pays de la Loire	Fongecif
Poitou-Charentes	Fongecif
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Fongecif
Rhône-Alpes	Fongecif

... Puis arrêter son choix en fonction du consultant

Après une première série de renseignements pris par téléphone, il est conseillé de prendre rendez-vous avec deux ou trois établissements pour un entretien préliminaire qui sera l'occasion de sonder le terrain.

Pour Florence Le Bras, auteur de "Le bilan de compétences" chez Marabout : "Il faut absolument avoir un bon contact avec le consultant et sentir qu'on parviendra à se livrer. Dans le cas où c'est un DRH qui choisit le centre et l'interlocuteur, le risque sera évidemment qu'un consultant plaisant à un salarié ne convienne pas à un autre." Au-delà de cette relation de confiance avec son interlocuteur, il est impératif de se renseigner précisément sur les conditions dans lesquelles se déroulera le bilan.

Tout d'abord, il est préférable que le consultant ne suive pas plusieurs personnes simultanément en réunion : elles n'auront sans doute pas envie de se dévoiler complètement devant les autres. Une fois assurés que les réunions ne sont pas collectives, demandez combien d'entretiens compte le bilan et combien de temps ils durent.

Il faut aussi vérifier, par téléphone ou lors du premier rendez-vous, que celui qui vous reçoit sera votre seul interlocuteur. "Un bilan ne peut pas être réussi si on change à chaque fois de consultant", prévient Florence Le Bras. A cette occasion, profitez-en pour vous renseigner sur les méthodes employées. "Parfois, ce sont des tests en batterie. Certains y sont réticents et se sentent plus à l'aise dans le registre de la confiance."

Par ailleurs, il est important que le consultant ait une bonne connaissance de votre secteur d'activité, afin de vous donner des informations concrètes et véritablement utiles. On peut enfin demander si un suivi sera assuré après le bilan de compétences. En effet, il est préférable que pendant plusieurs mois, on puisse rappeler ou revoir le consultant avec qui on a travaillé.

4- CAS DES FONCTIONNAIRES

Fonction publique d'Etat : le bilan professionnel

Sources:

http://www.studyrama-pro.com/article.php3?id_article=12157

<http://www.orientation-formation.fr/Le-bilan-professionnel>

Six ans après les salariés du secteur privé, les agents de l'État ont conquis le droit au bilan de compétences. Depuis le début de l'année 1997, les fonctionnaires qui ont accompli dix années de service effectif et qui envisagent une évolution professionnelle ou géographique peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un bilan professionnel.

Variation sur le même thème : définition de la démarche engagée, phase d'investigation qui comporte entretiens, tests, recherches, enquêtes, ateliers, et restitution des résultats à travers une synthèse et un projet...Le bilan professionnel est la réplique exacte du bilan de compétences version 1991. Le bilan dure en

moyenne 20 heures. Les résultats sont communiqués à l'agent, restent confidentiels et ne peuvent être transmis à un tiers qu'avec l'accord de la personne qui a bénéficié du bilan.

À une différence près : les modalités de financement sont directement dépendantes de chaque ministère. Les conditions ne sont pas les mêmes pour tous, les budgets non plus.

Définition

Le bilan professionnel vous permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Qui est concerné ? :

Il faut avoir 10 années de services effectifs (dans certaines administrations, cette durée peut être abaissée) et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière.

Le bilan professionnel est également accessible si le fonctionnaire est bénéficiaire d'un congé de restructuration.

Démarches

Il faut formuler une demande (comprenant les dates de la prestation et le nom de l'organisme) auprès de son administration au plus tard 30 jours avant le début du bilan. L'administration a 15 jours pour donner son accord.

Déroulement :

Le bilan a une durée de 3 jours. Il se décompose en une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusions ; un document de synthèse est remis à l'issue de la prestation. Les résultats du bilan appartiennent au candidat : aucune communication directe de ces résultats n'est faite à l'administration.

Financement :

Le bilan professionnel est financé sur les crédits de la formation continue ; une convention est passée entre le fonctionnaire, son administration et l'organisme prestataire.

5-CAS DES DEMANDEURS D'EMPLOI : le bilan de compétences approfondi (BCA)

Source:

<http://www.orientation-formation.fr/Le-bilan-professionnel>

Bénéficiaires :

Il est possible de bénéficier d'un bilan de compétences approfondi, que l'on soit indemnisé ou pas, dès lors que :

- on souhaite reprendre ou occuper un emploi salarié ;
- ou on envisage de créer sa propre activité.

Démarches

Après avoir vérifié, avec un conseiller de l'ANPE, que le bilan de compétences approfondi est bien adapté à vos besoins, vous prenez conjointement rendez-vous avec un consultant dans un organisme conventionné par l'ANPE.

Déroulement

Lors du premier rendez-vous, le consultant vous explique dans le détail le déroulement du bilan. Celui-ci sera défini en fonction de votre parcours, de vos acquis et de vos souhaits : il est personnalisé.

L'investigation

Cette deuxième phase fait apparaître vos connaissances, vos savoir-faire, vos compétences acquises au fil des ans et les ordonne. Il s'agit aussi de découvrir les particularités des emplois et des métiers existant, de mettre en relief vos points forts et, éventuellement, vos points faibles ou vos difficultés rencontrées par rapport au marché du travail. Cette phase vous permet d'identifier vos pistes professionnelles.

L'adéquation de vos pistes professionnelles au marché du travail

Pour être cohérent et réaliste, un projet professionnel doit être fondé sur ce que vous avez envie de faire et sur ce que vous savez et pouvez faire. Il prend également en compte tous les aspects du marché de

l'emploi : petites annonces, état du marché, situation de tel ou tel secteur d'activités, pratiques de recrutement des employeurs.

La formalisation de votre projet professionnel

Cette phase permet de dresser le bilan du travail accompli, de choisir un projet professionnel prioritaire, de définir un parcours de retour à l'emploi. Ce parcours est mis en oeuvre à l'issue du bilan de compétences approfondi avec, si vous le souhaitez, l'appui de l'ANPE : réaliser des actions pour rendre sa recherche d'emploi plus efficace, suivre une formation complémentaire...

Durée et coût d'un bilan de compétences approfondi

Réalisé par des prestataires spécialisés conventionnés par l'ANPE, le bilan de compétences approfondi dure en moyenne une vingtaine d'heures, étalées sur six semaines. Il est entièrement gratuit.

BILAN DE CARRIÈRE

Source : <http://www.conseil-carriere.com/bilan/bilan.htm>

Sommaire

- Définition du bilan
- Objectif du bilan
- Déroutement du bilan
- Bénéfices
- Cas pratiques
- Qui peut y prétendre ?

Définition du bilan de carrière

Les carrières ne suivent plus aujourd'hui une progression régulière et prévisible. L'évolution de l'économie amène les dirigeants à repenser leur organisation en permanence et les collaborateurs à s'interroger sur leur orientation dans l'entreprise.

Les bilans de carrière répondent simultanément au besoin d'évolution des collaborateurs et au besoin d'optimisation des ressources internes de l'entreprise.

Le bilan de carrière c'est...

- Un outil de gestion de carrière dynamique orienté vers le changement.
- Un temps de réflexion, une démarche volontaire et active.
- Un outil d'aide à la décision.
- Une relation de confiance qui réduit les désillusions et qui renforce le lien entre le collaborateur et son entreprise.

Le bilan de carrière n'est sûrement pas...

- Une série de tests, un diagnostic sur la personnalité.
- Une psychothérapie.
- Un diagnostic qui permet un appariement d'un homme à un poste.

Mais plutôt **une réponse face à un événement, une aide à la décision qui va au-delà d'un check-up.**

Dans cette perspective, on distingue le bilan de carrière du bilan de compétences, qui répond à des objectifs plus modestes.

Objectifs du bilan de carrière

- Identifier ses atouts et limites, évaluer ses compétences et ses motivations.
- Valider des axes de progression professionnelle et personnelle pour préparer une évolution pertinente et motivante.
- Valider des besoins en formation complémentaire pour pouvoir évoluer dans une filière métier identifiée.
- Construire un projet professionnel.

Déroutement du bilan

Un bilan de carrière se déroule traditionnellement en trois phases :

Information

- Expression des attentes
- Rappel des objectifs
- Présentation de la démarche/engagement

Investigation

- Inventaire des acquis et atouts professionnels : parcours, réalisations, compétences
- Analyse des caractéristiques personnelles : personnalité, intérêts/motivations, valeurs
- Repérage et validation des scénarios d'évolution

Conclusion

- Appropriation des résultats du bilan
- Facteurs de succès par rapport aux projets
- Plan d'action

Les principes essentiels

1 - Un bénéficiaire pleinement **acteur** dans la démarche de bilan.

—> Il est sujet et non pas objet de l'investigation.

2 - Le bilan doit permettre au bénéficiaire de se convaincre des caractéristiques qui sont les siennes.

—> Il nécessite un temps de **maturation**.

3 - Aucun système d'appréciation des personnes ne peut offrir une vérité absolue.

—> Offrir un **regard pluriel**, qui en multipliant les points de vue permet une vision plus objective.

4 - La finalité du bilan est la **clarification** ou la définition...

—> D'un **projet** professionnel inscrit dans une dynamique personnelle et traduit en terme d'**offre spécifique vis-à-vis de l'entreprise ou du marché**.

5 - Un bilan n'aura de réelle utilité que si ses conclusions sont exprimées pour être exploitées.

—> Il devrait être accompagné d'une **sensibilisation** ou d'une **formation à la communication sur soi**.

Principe à retenir

Un bénéficiaire pleinement ACTEUR dans la démarche de bilan.

Il est SUJET et non pas OBJET de l'investigation.

Bénéfices du bilan de carrière

Les 2 parties bénéficient des résultats d'un process de coaching.

Les bénéfices pour le candidat

Il est l'occasion pour l'individu d'engager une réflexion lucide et mobilisatrice sur sa dynamique professionnelle lui permettant de

- Mieux se connaître, identifier ses points de force / vigilance, ses motivations
- Comprendre son passé, analyser le présent et se positionner sur l'avenir
- Trouver un nouveau souffle
- Confirmer / valider un projet
- Devenir acteur de sa propre évolution (force de proposition)
- Savoir communiquer sur soi...

Les avantages pour l'entreprise

Il offre à l'entreprise un outil de gestion lui permettant de :

- Mieux connaître ses collaborateurs
- Détecter les potentiels, les compétences, les centres d'intérêt
- Orienter, décider du changement : anticiper la mobilité
- Répondre à des demandes de mobilité
- Fidéliser ceux que l'entreprise souhaite retenir...

Cas pratiques (exemples de situations)

Conforter une orientation

- Réussir la prise en main d'une nouvelle fonction
- Envisager un investissement formation important
- Valider une position dans une nouvelle organisation

Choisir une nouvelle voie

- Rebondir à l'âge de la maturité professionnelle
- Analyser une tentation originale, congé sabbatique par exemple ou lancement d'une nouvelle activité

Appréhender son propre avenir

- Identifier et valoriser un domaine d'expertise
- Répondre à une obligation de réorientation
- S'intégrer au retour d'un long détachement

Qui peut prétendre à un bilan de carrière ?

Tout salarié (ouvrier, employé, cadre) souhaitant une formation, une reconversion, une promotion, à condition d'avoir été salarié 5 ans, dont au moins un an dans la même entreprise et ne pas avoir bénéficié d'un bilan depuis 5 ans.

Toute entreprise désirant assurer la gestion prévisionnelle des emplois, optimiser les investissements en formation, associer le projet individuel d'un salarié au projet de l'entreprise.

Tout demandeur d'emploi à condition d'en avoir fait la demande à l'ANPE.

Tout individu à titre personnel.

CONTACTS G16+

Malika EBOLI

Coaching de carrière
2 rue Jean Gabin
92300 LEVALLOIS-PERRET
Tél. : 01 49 64 04 04
Mobile : 06 18 91 52 00
Malika-eboli@wanadoo.fr

ACTENCIA

4, rue Foucault
75116 PARIS
☎ : 01-44-17-83-30
Fax : 01-45-02-11-75
E-mail : contacts@actencia.fr
▪ **Jean-Paul AIMETTI /Directeur Associé**

ALCANE

2, rue de la Pépinière
75008 PARIS
☎ : 01-44-69-04-04
Fax : 01-44-69-04-05
E-mail : alcane@alcanerh.com
Site web : www.alcane.com
▪ **Brigitte EDROM**

Evelyne BONLEU

28, rue des Marguettes
75012 PARIS
Tél. : 06-81-67-82-41
E-mail : evelyne.bonleu@wanadoo.fr

DOUENEL & SEDES CONSULTANTS

28, avenue Charles de Gaulle
92200 NEUILLY SUR SEINE
☎ : 01-47-45-10-20
Fax : 01-46-37-12-36
E-mail : jacques.douenel@zem.fr
▪ **Jacques DOUENEL (H.61)**

HOREMIS

3-5, rue Saint Georges
75009 PARIS
Tél. : 01 55 06 01 51
E-mail : jpfauche@horemis.fr

Cabinet IAGE

Philippe Davis Consultants
4 bis Burospace
91511 Bièvres
01 69 41 15 10
site web : www.iage.fr

JAM CONSEIL

4, rue du Général Lanrezac
75017 PARIS

☎ : 01 44 09 75 75

Fax : 01 44 09 02 24.

Email : cfauquet@jam-conseil.fr

Site web : www.jam-conseil.fr

▪ **Catherine FAUQUET**

(NB : Bilan de compétences pris en en charge à titre personnel : 1400 € HT)

Laurence LEVASSEUR

83 boulevard Poniatowski, 75012 PARIS

01.43.41.04.54.

laurence.levasseur@wanadoo.fr

Christiane MARECHAL

Cabinet LOMBARD

cablomb@club-internet.fr

16, avenue Hoche

75008 PARIS

Tél. : 01-40-76-04-36

Fax. : 01-40-76-04-42

www.cabinet.lombard.com

Olivier de Saint-Aulaire

SAINT-AULAIRE & ASSOCIES

14 rue de Saint Senoch 75017 PARIS

Tel : 01 47 64 42 84