

Le Bilan de Compétences

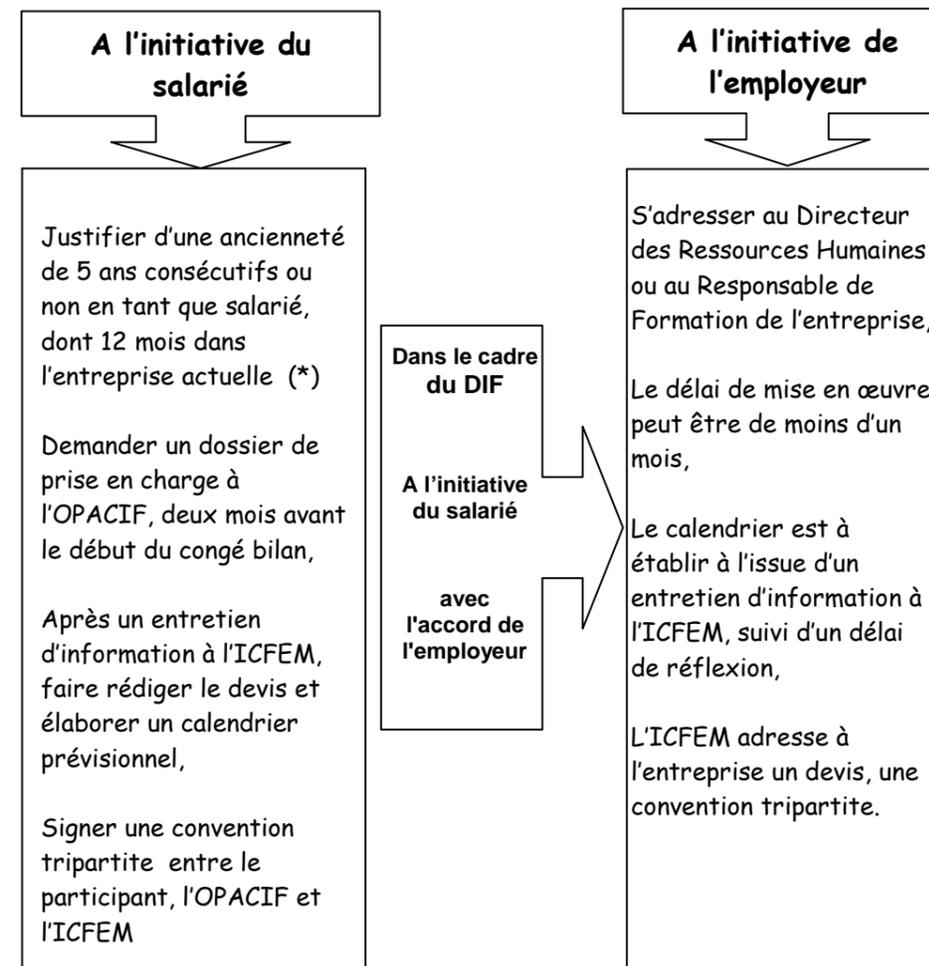
Démarche :

- outil d'anticipation et d'aide à la décision,
- au service de l'évolution professionnelle d'un individu,
- au service de la gestion des carrières et des compétences d'une entreprise.

Objectifs :

- construire une stratégie d'évolution professionnelle réaliste, permettant la définition d'un plan d'action opérationnel,
- accompagner une démarche de mobilité interne ou externe, faciliter une reconversion,
- définir et engager une validation d'acquis de l'expérience dans un objectif professionnel ciblé,
- optimiser l'investissement formation.

Conditions pour y accéder :



(*) Les salariés en CDD peuvent également bénéficier d'un financement dès lors qu'ils justifient d'une activité salariée de 24 mois au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois. Ils conservent ce droit 12 mois après la fin de leur CDD.

Méthodologie du Bilan de Compétences

Outil d'aide à la décision, le bilan se déroule sur une durée de six semaines environ, à raison d'une demi-journée par semaine. Sa durée est de 24 heures.

◆ Phase préliminaire

Objectifs :

- Confirmer l'engagement mutuel,
- Définir et analyser les attentes des participants,
- Mettre en place un contenu individualisé

Méthodes :

- Entretien individuel

◆ Phase d'investigation

Objectifs :

- Analyser les compétences et identifier leur niveau de transférabilité, identifier les axes de progrès,
- Définir les pôles de motivation et les priorités personnelles,
- Etudier les hypothèses d'évolution ou de mobilité professionnelle, et évaluer leur faisabilité.

Méthodes :

- Entretiens individuels, puis, en fonction des situations :
- Tests psycho-techniques, questionnaires d'auto-positionnement
- Etude des modes relationnels,
- Evaluations des connaissances générales et/ou professionnelles,
- Recherches documentaires et confrontation des pistes au contexte socio-économique, par des enquêtes de terrain auprès de professionnels.

◆ Phase de conclusion

Objectifs :

- Faire converger les éléments d'analyse du bilan et être en situation de prise de décision,
- Formaliser un plan d'action immédiat et à moyen terme pour la mise en œuvre du ou des projets retenus,
- Co-rédiger une synthèse personnalisée du bilan de compétences.

Méthodes :

- Entretiens individuels

◆ Suivi post-bilan

A l'issue du bilan, le participant et le Conseiller Bilan définissent les modalités de suivi.

Six mois après la réalisation du bilan, l'ICFEM adresse à chacun des participants un questionnaire de suivi, permettant l'analyse des actions mises en œuvre à l'issue des prestations réalisées.



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE D'AJACCIO
ET DE LA CORSE-DU-SUD

INSTITUT
CONSULAIRE DE
FORMATION

Développe les compétences des
hommes et des entreprises

Le Bilan de Compétences

- Démarche
- Objectifs
- Conditions d'accès
- Méthodologie

- Phase préliminaire
- Phase d'investigation
- Phase de Conclusion
- Suivi post bilan

- Modalité de mise en œuvre

« Il n'est pas de vent favorable, pour celui
qui ne connaît pas son port »

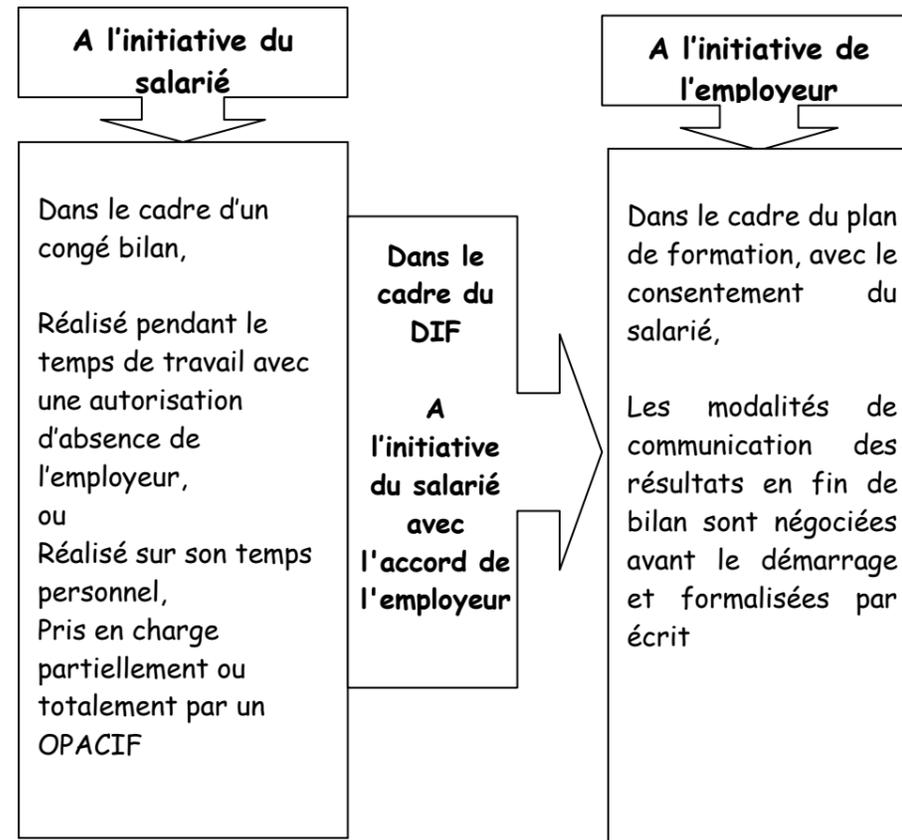
Sénèque

Modalités de mise en œuvre

Vos notes

Vos notes

Le bilan de compétence peut être :



Dans les trois cas :

- Le salarié est reçu à l'ICFEM pour un entretien d'information et dispose d'un délai de réflexion avant de s'engager dans la démarche,
- Une convention tripartite est signée avant le démarrage de la prestation (salarié / OPACIF / ICFEM ou salarié / Entreprise / ICFEM),
- Les résultats détaillés du bilan et la synthèse écrite restent confidentiels. Il appartient au salarié de décider de leur utilisation ou transmission à un tiers.

Contact : Mme Sylvia MARCHI

☎ : 04.95.20.10.46 – 📠 : 01.57.67.31.97

sylvia.marchi@sudcorse.cci.fr

Conseillère en Bilan de compétences

