

# Dossier Complet Bilan de Carrière

Le **bilan de carrière** répond aux besoins légitimes de deux partenaires :

- **Le salarié**, qui souhaite voir évoluer sa carrière.
- **L'entreprise**, qui souhaite optimiser ses ressources internes.

Il permet de créer une dynamique entre les deux parties.

C'est un outil de gestion de carrière orienté vers le changement, en même temps qu'un outil d'aide à la décision.

Le bilan de carrière est une prestation d'accompagnement, qui consiste dans une série d'entretiens individuels qui s'échelonnent sur 2 à 3 mois.

Cette réflexion concertée présente les avantages suivants :

## **Pour le salarié :**

- Mieux comprendre son parcours,
- Mieux se connaître : sa personnalité, ses compétences, ses motivations, ses valeurs personnelles,
- Se positionner pour l'avenir,
- Trouver un nouveau souffle,
- Identifier des opportunités en interne ou en externe,
- Valider un projet d'évolution, en concertation avec son employeur,
- Identifier ses points forts / de vigilance au regard de ce projet,
- Mobiliser des moyens concrets pour le réaliser,
- Devenir acteur de son évolution,

# Dossier Complet Bilan de Carrière

## Pour l'entreprise :

- Mieux connaître ses collaborateurs,
- Trouver un terrain d'entente entre leurs aspirations individuelles et les orientations stratégiques de l'entreprise,
- Détecter les potentiels, les compétences et les ressources inexploitées,
- Favoriser, anticiper ou répondre à une demande de mobilité interne,
- Fidéliser les collaborateurs méritants,
- Redynamiser ceux qui cherchent un second souffle.

## Déroulement :

### ETAPES

Le bilan de carrière comprend trois phases :

#### L'expression et l'analyse de la demande

- Eclaircir les attentes du salarié et de l'entreprise par rapport au bilan de carrière,
- Préciser le contexte général dans lequel le bilan de carrière va s'effectuer,
- Le cas échéant, évoquer d'éventuelles pistes d'évolutions en interne,
- Rappeler ou clarifier les objectifs de la prestation,
- Présenter la démarche, son déroulement, ses outils.

#### La phase d'investigation

- Analyser son parcours professionnel et personnel,
- Etablir un inventaire de ses compétences,
- Faire un état des lieux de ses réalisations,
- Mieux cerner sa personnalité, ses motivations, valeurs et intérêts professionnels,
- Comparer l'image de soi à celle renvoyée par ses proches (amis ou collègues de travail),
- Identifier des métiers, des axes d'évolution ou de progression professionnelle, en interne ou en externe, selon les attentes définies pendant la première étape,
- Repérer les atouts / freins du salarié vis-à-vis de ces projets/métiers,
- Identifier les compétences transférables vers ces métiers,

## Dossier Complet Bilan de Carrière

- Confronter ces pistes professionnelles aux opportunités en présence (interne) ou au marché du travail (externe),
- Le cas échéant, mettre en évidence des besoins en formation ou en VAE permettant d'atteindre les métiers cibles,
- Valider que leur financement est compatible avec la situation professionnelle du salarié et les possibilités de l'entreprise.

### La phase de conclusion

- Valider le projet professionnel retenu,
- Confirmer les besoins éventuels de formation et les financements retenus,
- Définir un plan d'action,
- Rédiger la synthèse écrite du bilan de carrière,
- Communiquer le projet à l'entreprise.

### Financement

Le bilan de carrière peut être financé par le **Plan de Formation**.

Votre employeur peut inclure votre bilan de compétences dans son plan de formation, au même titre que des formations "classiques" pour le reste du personnel.

La décision revient à l'employeur.

Le financement est assuré par un organisme nommé OPCA : Agefos, Opcalia, Fafiec, ...

### Déontologie

ALPHA ET OMEGA s'engage pour les prestations de bilans de carrière à respecter les principes suivants :

#### **Le consentement du salarié**

Nos consultants vérifient pendant l'entretien d'analyse de la demande qu'aucune contrainte n'est exercée sur le salarié pour réaliser cette prestation.

Le bilan de carrière résulte d'une décision libre du salarié.

# Dossier Complet Bilan de Carrière

## ***La confidentialité de la démarche***

Nos consultants sont tenus au secret professionnel.

Les informations qui nous sont transmises par le bénéficiaire et par l'entreprise ne font l'objet d'aucune communication à l'extérieur, hormis la synthèse écrite du bilan de carrière, remise au bénéficiaire lors de la dernière séance, et qu'il présente à son entreprise.

## **Les résultats du bilan de carrière**

Le salarié est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse remis à l'issue de la prestation.

Avec son accord écrit, l'entreprise est autorisée à bénéficier de ces conclusions.

Tous les documents relatifs au bilan de carrière sont détruits par nos soins lors de la dernière séance. Si vous en faites une demande écrite, nous pouvons les conserver pendant un an.

## ***Le non-jugement***

Nos consultants pratiquent une écoute bienveillante permettant une meilleure empathie, ce qui leur permet de ne jamais juger le salarié, dans quelque registre que ce soit : sa personnalité, ses valeurs, ses choix personnels ou professionnels, son passé, ...