



LES BILANS PROFESSIONNELS

Dans un environnement en constante évolution, les salariés sont aujourd'hui fréquemment amenés à (re)penser leurs trajectoires professionnelles et les entreprises doivent s'adapter en accompagnant ces nouvelles dynamiques de carrières. Le bilan professionnel est un outil d'analyse des intérêts et des motivations, d'évaluation des compétences et du potentiel, mais aussi d'élaboration de plans d'actions et d'aide à la décision.

Quand faire appel à un conseil extérieur ?

Vos collaborateurs émettent des souhaits de mobilité interne ? Vous voulez motiver et fidéliser un collaborateur identifié pour son potentiel et valoriser ses compétences ? Vous êtes en phase de réorganisation et vous souhaitez repositionner vos collaborateurs ? Vous souhaitez accompagner le reclassement d'un collaborateur dont le poste est supprimé ?

A qui s'adresse le bilan professionnel ?

- Salariés en activité ou en congé de reclassement,
- Agents de la fonction publique.

Dans quel cadre ?

- Plan de formation,
- Droit individuel à la formation (DIF)
- Cellule de reclassement.

Les différentes étapes du bilan professionnel

8 à 20 heures – *en fonction des attentes et du contexte* –
réparties sur 3 à 6 semaines

1
Exploration
de l'expérience

Identification
des compétences

2
Analyse des motivations
actuelles et
des pistes potentielles

3
Elaboration du projet
et du plan d'action
personnalisé

4
Séance de restitution
et remise d'une synthèse
écrite rédigée
par le Conseiller

Moyens et outils utilisés

- Entretiens exploratoires avec un consultant dédié,
- Tests et inventaires de personnalité,
- Outils d'auto-analyse.

Les + de Multicibles

- Une démarche personnalisée,
- Une solide expérience des prestations de bilan depuis la création du Centre de Bilan en 1992,
- L'expertise de consultants confirmés en gestion de carrière et accompagnement du changement,
- Un important réseau de partenaires locaux (VAE, formation, employeurs potentiels...).



LE BILAN DE CARRIÈRE

Pourquoi ?

Accompagner le développement d'un salarié dans sa fonction actuelle, optimiser le passage à une nouvelle fonction, répondre à un besoin d'évolution.

Objectifs :

- Identifier des perspectives,
- Construire une stratégie de réalisation professionnelle,
- Bâtir un plan d'actions individuel pour conforter son orientation ou choisir une voie nouvelle...

LE BILAN DE POSITIONNEMENT

Pourquoi ?

Accompagner un salarié lorsque son entreprise modifie son périmètre ou son organisation (restructuration, licenciements...), lorsque son métier ou sa situation personnelle évolue (émergence de nouvelles compétences, reconnaissance d'une maladie professionnelle...)

Objectifs :

- Vérifier l'adéquation intérêt / nouveau poste ou nouvelles missions,
- Identifier son potentiel d'évolution,
- Elaborer un projet de reconversion...

LE BILAN DE RECONNAISSANCE

Pourquoi ?

Accompagner les salariés qui ne se sentent pas ou plus reconnus dans leur fonction, ayant éventuellement des difficultés relationnelles avec leur environnement professionnel et souhaitant travailler sur l'appréciation et la reconnaissance de leurs compétences.

Objectifs :

- Prendre conscience de ses compétences,
- Savoir valoriser son parcours,
- Reprendre confiance en soi,
- Mieux se positionner au sein de son entreprise ou envisager un repositionnement...

LE BILAN DE PROFESSIONNALISATION

Pourquoi ?

Accompagner les personnes qui débutent dans un domaine ou qui n'ont pas de diplôme dans leur champ d'expérience et qui souhaitent s'engager dans une démarche de formation et / ou de VAE.

Objectifs :

- Clarifier son niveau de connaissances et ses besoins actuels de formation,
- Valoriser son parcours et ses connaissances,
- Elaborer un Plan de Développement individuel,
- S'inscrire dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience...