

# Le bilan de compétences

## *Pour qui, pourquoi ?*

Centré sur la personne, il est un outil d'accompagnement dans une carrière professionnelle, et a pour effet d'ouvrir des perspectives sur l'avenir. Faire un bilan, c'est réfléchir sur sa trajectoire et s'efforcer de lui donner du sens à partir des lignes de force qui s'en dégagent.

Grâce à une démarche interactive, à des critères structurés, à un travail en atelier et à l'utilisation d'outils de réflexion (questionnaires d'autoévaluation, grille d'observation et tests), il permet :

- ✓ de faire le point sur ses compétences, ses motivations personnelles et professionnelles
- ✓ d'élaborer un projet individuel cohérent et adapté aux besoins du marché
- ✓ d'identifier les axes de développement personnels et professionnels
- ✓ de déterminer les éventuels besoins en formation

Le but recherché au travers de l'analyse est de valoriser l'image de soi, de traduire le parcours professionnel en terme de compétences et d'arriver à un objectif réaliste avec une stratégie de réussite.

L'objectif essentiel étant **l'appropriation des résultats par le bénéficiaire**, Kreno Consulting s'appuie dans une large mesure sur des outils permettant un travail de recherche et de réflexion. L'avancement du travail se fonde sur l'alternance de phases d'autoévaluation et d'entretiens de synthèse pendant lesquels **le consultant joue un rôle de miroir ou de témoin interne du bénéficiaire**.

De même que chaque demande est unique, spécifique, chaque bilan sera différent dans sa trame, son déroulement et ses objectifs pour s'adapter à une demande singulière.



# Le bilan de compétences

*Quelle forme ?  
Pour quelle demande ?  
Pour quel projet ?  
Dans quel contexte ?*

- **Le Bilan de Compétences**, peut à la demande du salarié et au titre du congé bilan accordé et financé par le FONGECIF, être réalisé hors temps de travail.
- **Le Bilan professionnel au titre du plan de formation**. Peuvent en bénéficier les salariés dont l'entreprise accepte de financer le bilan, la demande émane des salariés ou de l'entreprise. L'employeur a l'initiative de la démarche; les documents transmis à l'entreprise sont soumis à l'accord écrit du salarié.
- **L'accompagnement professionnel au titre du DIF**, financé par l'employeur, faisant l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, l'employé et le centre de bilan.
- En tout état de cause,
  - Le Bilan de Compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du bénéficiaire
  - Nous sommes soumis au secret professionnel
  - Les résultats appartiennent au seul bénéficiaire

Article L 900-4-1 du Code du Travail, Article 378 du Code Pénal

