

Note technique : **BILAN DE CARRIERE**

Finalité

Faire un point sur ses compétences, ses savoirs et ses manques, ses potentiels et ses aspirations peut correspondre à une double démarche: envisager une évolution interne dont l'opportunité se dessine, et en valider la pertinence- la demande sera souvent dans ce contexte à l'initiative de l'entreprise - ou faire un point sur son parcours pour se projeter de manière plus large - demande alors souvent issue du salarié qui souhaite, légitimement, se situer le plus objectivement possible dans sa carrière.

Car malgré sa dénomination et ce qu'elle pourrait évoquer de passif, le Bilan de Carrière s'inscrit bien dans une perspective d'évolution.

Notre méthodologie

Le Bilan de Carrière est un travail d'abord mené par l'intéressé, dans lequel le consultant est là pour susciter des questions, aider le bénéficiaire à analyser et structurer l'information, ouvrir de nouvelles réflexions, et enfin synthétiser l'ensemble.

Le Bilan a vocation à fournir des pronostics fiables (capacité à assumer une nouvelle fonction, points de vigilance...) ou à ouvrir à des évolutions réalistes (types de fonction à viser, formations éventuelles à envisager ...).

La démarche se décompose en différentes phases:

- Phase préparatoire: cette étape sera particulièrement utile dans le cadre d'un « Bilan-validation » réalisé en vue d'une évolution déjà pressentie. Elle intègre alors une prise de connaissance spécifique de l'entreprise, des fonctions éventuellement ouvertes, du contexte.
Cette phase permet également, avant le travail d'analyse, de préciser les attentes de l'intéressé et de valider nos capacités respectives à y répondre dans le cadre du Bilan.
- Phase d'analyse: cette phase amène le bénéficiaire/acteur du bilan à analyser son parcours, identifier ses réussites et échecs, en clarifier les causes avec le consultant, déterminer des points d'appuis et points de progression.
L'analyse des composantes de la personnalité qui vont conditionner le savoir-être fait partie intégrante de cette étape, de même que la prise en compte des souhaits .
- Conclusion(s): le Bilan a pour objet de formuler des pistes d'évolution à court ou moyen terme, ou de valider une évolution envisagée. Sans être enfermantes, ces préconisations sont suffisamment précises pour permettre à l'intéressé d'y trouver un véritable appui à son évolution.
- Restitution: quand le bilan a pour objet de valider une évolution envisagée par l'entreprise, ou constitue un outil dans une démarche de type GPEC, une restitution avec l'intéressé et l'entreprise est organisée pour transmettre et commenter les conclusions du Bilan.

Organisation pratique

Si la phase préparatoire et la restitution sont pour partie menées dans les locaux de l'entreprise cliente, le travail d'analyse et d'élaboration des conclusions sera systématiquement réalisé dans nos bureaux.

Il est sinon difficile pour le bénéficiaire de la démarche de s'abstraire suffisamment, sur un plan matériel comme psychologique, de son environnement, pour se placer dans la position de recul nécessaire.

Le nombre de séances de travail comme la durée totale du Bilan est fonction de chaque cas particulier. Un travail de réflexion personnelle de l'intéressé s'y ajoute.

L'ensemble de la démarche est réparti sur quelques semaines, pour à la fois laisser des temps de maturation et garder une certaine dynamique au travail en cours.

Notre qualification

L'approche résolument concrète et « business oriented » de notre travail repose sur une excellente connaissance des entreprises, de leur mode de fonctionnement, et des métiers.

Nos consultants, avec chacun près de 20 ans d'expérience dans le conseil en ressources humaines, ont acquis la connaissance des meilleures pratiques en matière de gestion de la mobilité professionnelle.

Notre philosophie

La démarche de Bilan, suppose un accord tripartite avec le bénéficiaire et l'entreprise sur les objectifs, mais aussi les éventuelles limites du travail mené. Ce cadre doit être posé au préalable à toute mission.

La notion de confidentialité, notamment, doit être précisée le plus clairement possible, et définir les limites de ce qui doit et peut être restitué à l'entreprise.

Notre démarche garantit un regard objectif, neutre et bienveillant.