

LIVRET DE PRESENTATION

Bilan de compétences

2026
ÉDITION

UN BILAN : pour quoi, pour qui ?

CADRE LEGAL

Encadré par la loi du 31 décembre 1991 et par le décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formations et aux bilans de compétences, le bilan de compétence poursuit un objectif essentiel : « permettre aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation ».



POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPETENCES ?

On peut ressentir, à un moment ou à un autre de son parcours professionnel, le besoin de faire le point sur le chemin qu'on a parcouru et sur celui qu'il reste à parcourir.

Seulement, il est parfois difficile d'apprécier de façon objective ses qualités et ses atouts.

Réaliser un bilan de compétences peut permettre, avec l'aide d'un consultant spécialisé dans l'accompagnement individuel et grâce à des outils spécifiques, conçus pour apporter un éclairage à la fois sur soi mais aussi sur son positionnement professionnel, de valoriser l'expérience acquise et de découvrir comment l'utiliser.

OBJECTIFS DU BILAN DE COMPETENCES

De façon opérationnelle, le bilan de compétences permet au bénéficiaire de développer à son terme des compétences à s'orienter et à orienter sa carrière, qui permettent plus spécifiquement d'être en capacité :

- D'analyser ses intérêts, ses motivations et ses attentes liées au travail afin de les transposer dans un cadre professionnel ;
- D'identifier ses compétences et ses atouts et les postes où ces compétences sont transférables ;
- De définir un objectif professionnel et de s'engager dans une démarche de réseau ;
- De définir un plan d'action et des stratégies pour la traduction concrète de son projet.

DES MOTIVATIONS ET DES STRATEGIES DIFFERENTES

Il arrive par exemple qu'au bout d'un certain nombre d'années d'exercice des mêmes fonctions, l'ennui ou la lassitude gagne ; ou un événement professionnel entraîne une remise en question de votre parcours.

On peut alors rêver d'un ailleurs, sans pour autant savoir précisément quels pourraient être les domaines susceptibles de susciter à nouveau l'envie et l'intérêt. **Réaliser un bilan de compétences peut permettre tout à la fois de mieux connaître ses valeurs et ses leviers de motivation et d'identifier, à partir des compétences acquises, de nouveaux environnements professionnels.**

La progression méthodologique du bilan de compétences est conçue pour permettre de traduire les aspirations de changement en stratégie opérationnelle, **pour passer à l'action.**

A l'inverse, on peut aimer son métier, sans se sentir en phase avec les conditions de travail ou les valeurs véhiculées par son entreprise.

Prendre du temps pour réfléchir sur soi et son parcours, apprendre à mettre en valeur ses réalisations et être accompagné dans la mise en place d'un plan d'actions précis qui tienne compte de ses forces et de ses contraintes personnelles peut permettre d'assurer une transition réussie. Avec l'aide du consultant et grâce aux outils qu'il propose, le bilan de compétences peut constituer un atout majeur dans cette démarche.

On peut enfin vouloir, l'expérience aidant, gagner en responsabilités dans le même domaine en ajoutant quelques cordes à son arc et prendre, par là même, des fonctions managériales. Mais là encore, difficile de savoir seul et sans recul sur soi si on pourra efficacement passer du rôle d'expert à celui de manager.

La connaissance approfondie de ses réalisations et de ses potentiels comme, le cas échéant, l'identification de certifications complémentaires à acquérir pour assurer une évolution sereine et à la mesure de ses ambitions est nécessaire et a toute sa place lors de la réalisation d'un bilan de compétences.

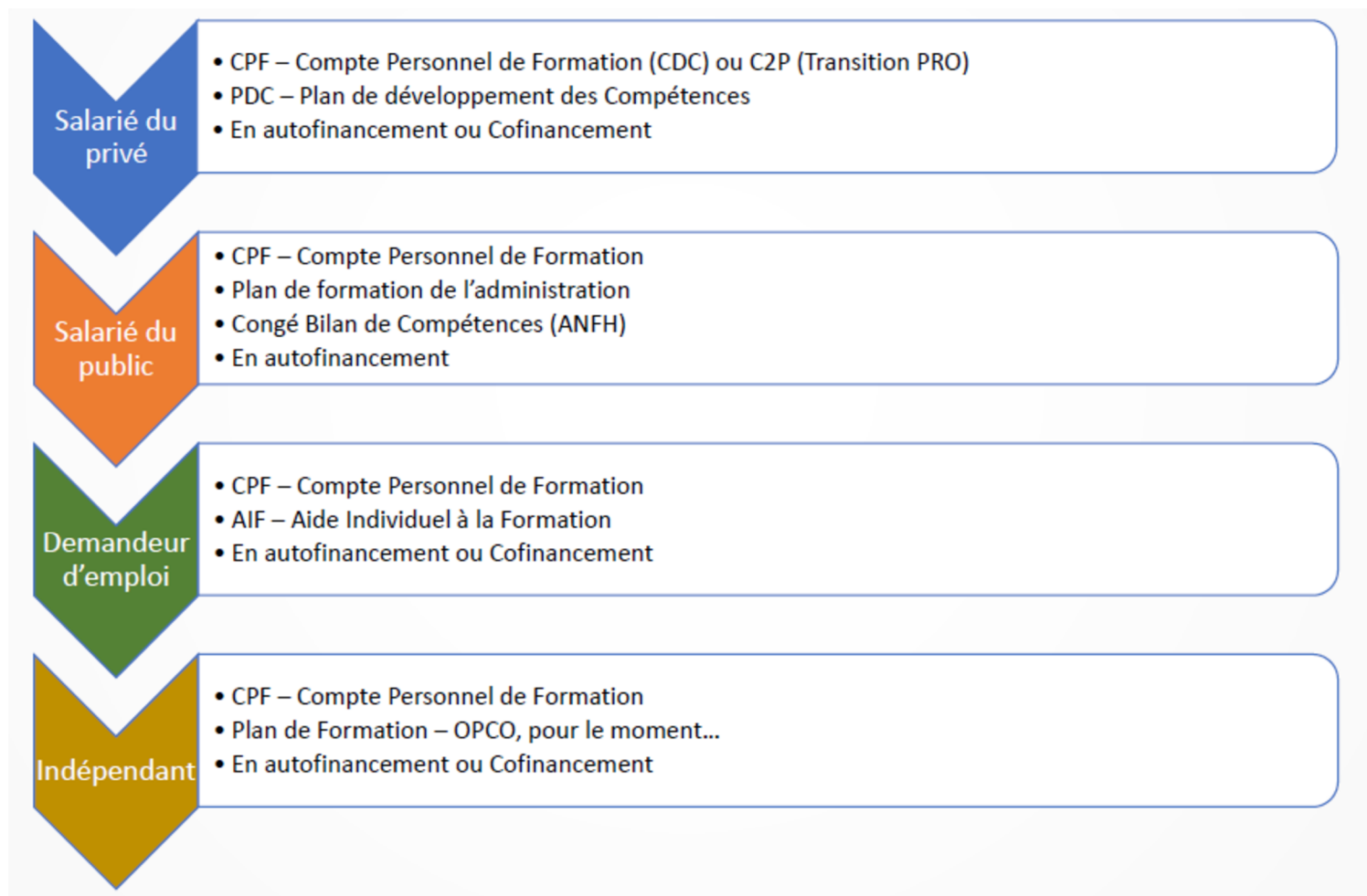
Le public bénéficiaire

Le bilan de compétences s'adresse, sans pré-requis, à tout actif, qu'il soit :

- Salarié du privé
- Salarié du secteur public (3 Fonctions publiques)
- Demandeur d'emploi
- Indépendant

LES POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT :

En fonction de votre statut et de votre situation au moment de votre inscription



CONTACT ET POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT :

Pour toute précision sur les bilans de compétences :



claire.striffling@ns-management.fr

En cas de besoin spécifique d'aménagement, votre contact est **Nicolas Striffling**, en sa qualité de référent handicap.



nicolas.striffling@ns-management.fr



LE DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

DUREE :

3 FORMULES : 16, 18 ou 24 heures réparties sur 6 à 12 semaines.

Elles comprennent des heures d'accompagnement en face à face avec le consultant (70 % du bilan) et des temps de travail en autonomie. Les temps en face à face peuvent se dérouler en présentiel comme en visio-conférence.

TROIS PHASES DISTINCTES :

1

DIAGNOSTIC DU BESOIN ET CONTRACTUALISATION

2

EXPLORATION DU PARCOURS DU BENEFICIAIRE
ET CONSTRUCTION DU PROJET PERSONNALISE

3

CONCLUSION ET RÉDACTION DE LA SYNTHÈSE

NS Management propose avant toute démarche de contractualisation **un entretien initial, libre et gratuit** au cours duquel le consultant qui accompagnera le bénéficiaire tout au long de son parcours précisera :

- Les différents objectifs d'un bilan de compétences, ses conditions de déroulement, les outils et les méthodes utilisés par NS Management, ainsi que les principes d'utilisation des conclusions de la prestation : le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- La confidentialité et la posture d'accompagnement adoptée, conformément aux principes établis dans la charte de déontologie et de qualité NS Management.
- Les possibilités de financement

Si la démarche est prescrite par l'entreprise, le consultant aura également à cœur de s'assurer du consentement du salarié.

LES DIFFERENTES PHASES D'UN BILAN :

1 PHASE PRELIMINAIRE - 2 HEURES

OBJECTIFS

- Confirmer l'engagement volontaire du bénéficiaire dans la démarche du bilan de compétences
- Préciser et analyser ses besoins
- Définir et se mettre d'accord sur les objectifs du bilan en fonction des besoins du bénéficiaire
- Etablir le planning prévisionnel des rencontres.

2 PHASE D'INVESTIGATION - DURÉE : DE 12 À 18 HEURES

Réparties en 3 modules de durée variable en fonction des besoins du bénéficiaire)

OBJECTIFS

- Mieux connaître ses valeurs et ses motivations ;
- Identifier ses acquis et ses compétences, développées tout au long de sa vie professionnelle et extra professionnelle ;
- Déterminer des projets d'évolution et se familiariser avec les métiers, les fonctions qui leur correspondent
- Finaliser son projet d'évolution et établir un plan d'actions

PROGRESSION PEDAGOGIQUE :

Cette phase se structure autour de 3 temps forts : **Mieux me connaître / Connaître mon environnement / Structurer mon projet.**

En fonction des objectifs initiaux assignés au bilan par le bénéficiaire et le consultant, la durée des modules indiqués ci-dessus et la nature des outils utilisés seront adaptés . Tout au long de cette phase, le bénéficiaire est invité à tenir un carnet de bord recensant l'ensemble des actions entreprises

3 CONCLUSION - 2 HEURES

OBJECTIFS

- Récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet
- Co-rédiger la synthèse du bilan, incluant un plan d'action à 2 ans

OUTILS ET METHODES

ENTRETIENS INDIVIDUELS AVEC LE CONSULTANT

Tout au long de l'accompagnement, les entretiens successifs avec le consultant qui accompagne la démarche auront pour but d'aider le bénéficiaire à progresser dans l'analyse de son parcours et de ses potentiels d'évolution. Le consultant aura à cœur de favoriser l'autonomie du bénéficiaire dans la construction d'un parcours conforme à ses valeurs, à ses potentiels et à ses réalités.

La posture du consultant sera respectueuse d'une charte de déontologie et de qualité qui l'amènera à proposer un cadre de travail neutre et bienveillant, à proposer des outils et des méthodes adaptées aux objectifs et à la situation personnelle du bénéficiaire et à se conformer à une totale neutralité.

Par ailleurs, tout au long de la démarche, la confidentialité des informations recueillies sera garantie.

TESTS ET QUESTIONNAIRES

Adaptés aux besoins de chaque bénéficiaire, les outils proposés par NS Management serviront à faciliter le travail d'analyse du parcours, à approfondir la connaissance de soi et à explorer métiers, emplois, formations...

Tout au long de l'accompagnement, le bénéficiaire sera invité à remplir un carnet de bord reprenant à la fois les analyses faites suite aux échanges avec le consultant et ses travaux personnels utiles à la construction de son projet.

- **INVENTAIRES DE PERSONNALITÉ : SOSIE**
- **QUESTIONNAIRES D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS : PARCOURS**
- **TESTS PSYCHOTECHNIQUES**
- **QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTES MÉTIERS AUPRÈS DE PROFESSIONNELS.**

RECHERCHES DOCUMENTAIRES/ ENQUÊTES MÉTIERS :

ENTRÉES MÉTIERS

- Recherche documentaire sur les supports de présentation officiels des métiers (type Code ROME)
- Rencontre de professionnels via le réseau NS MANAGEMENT et une démarche de prospection directe.

ENTRÉES FORMATION

- Recherche sur les offres de formation disponibles
- Analyse des programmes pédagogiques
- Echanges avec les responsables pédagogique
- Enquête de satisfaction sur les stagiaires ayant suivi la formation.

MODALITES D'EVALUATION



IMMEDIATEMENT APRES

Les objectifs initiaux assignés au bilan de compétences, définis en cohérence avec les compétences à s'orienter seront évalués au terme de l'accompagnement.

De même, dans un objectif d'amélioration continue de la qualité de ses prestations, le consultant NS Management soumettra un questionnaire d'évaluation dès la fin du bilan au bénéficiaire pour évaluer le déroulement et le contenu du bilan, ainsi que la qualité des échanges avec le consultant.



A 6 MOIS

Le consultant proposera au bénéficiaire un entretien individuel afin de dresser un premier bilan de la réalisation du projet professionnel établi, identifier les freins éventuels à la réalisation et déterminer les actions correctives possibles, déterminer l'impact du bilan sur son auto efficacité personnelle et professionnelle.

