

## Bilans de compétences

### Quel bilan choisir ?

Différentes formes de bilan ont été développées, ceci pour répondre au mieux aux besoins des personnes et des entreprises.

Type de bilan	Pour qui ?	Objectifs
<u><a href="#">Le bilan de gestion de carrière</a></u>	s'adresse à toute personne en emploi et au personnel des entreprises.	<ul style="list-style-type: none"><li>- clarifier son profil professionnel en termes de compétences, de personnalité et d'aspirations.</li><li>- repérer de nouvelles cibles d'emploi ou de formation.</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan d'insertion professionnelle</a></u>	s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Office cantonal de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"><li>- projets d'insertion professionnelle à partir de l'analyse de son parcours, de ses compétences et de ses aspirations.</li><li>- valoriser ses atouts et renforcer sa confiance en soi.</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan de ressources humaines</a></u>	s'adresse au personnel des entreprises, organisations et institutions, quel que soit leur statut.	<ul style="list-style-type: none"><li>- faciliter la mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise</li><li>- évaluer les compétences clés afin de dégager des axes de développement.</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan de projet d'activité indépendante</a></u>	s'adresse à toute personne désirant explorer la possibilité de travailler à son compte	<ul style="list-style-type: none"><li>- analyser la validité d'un projet d'activité indépendante, au regard notamment des compétences et des aspirations</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan de reconnaissance ou validation d'acquis</a></u>	s'adresse aux personnes qui n'ont pas de diplôme dans leur champ d'expérience.	<ul style="list-style-type: none"><li>- attestation de qualification, délivrée, qui a valeur de tout ou partie d'un diplôme ou d'une formation.</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan de compétences clés</a></u>	s'adresse aux personnes qui souhaitent une évaluation de leur maîtrise des compétences suivantes : travailler en équipe, communiquer, résoudre des problèmes, organiser, traiter l'information, encadrer.	<ul style="list-style-type: none"><li>- profil de compétences clés</li><li>- attestation de qualification dans le domaine des compétences clés.</li></ul>
<u><a href="#">Le bilan comportemental (assessment center)</a></u>	s'adresse au personnel des entreprises.	Par des mises en situation, permet d'évaluer les compétences des collaborateurs au regard de celles exigées par l'entreprise,

en vue de définir des plans de développement.

**Le référentiel de compétences**

s'adresse aux directeurs des ressources humaines, à la hiérarchie.

- clarifier les pratiques réelles d'un métier
- permettre le positionnement des collaborateurs au regard des exigences d'un métier ou d'une fonction.