



## **BILAN DE COMPETENCES**

3 MOIS  
ARGENT

### Objectif Principal

Vous devez réaliser **14h de RDV individuel et 10h de travail personnel** en 3 mois maximum.

1/3

### Prérequis pédagogique

Aucun prérequis pédagogique.

Le bilan est un acte volontaire du bénéficiaire du bilan.

Le bénéficiaire s'engage à co-rédiger la synthèse de son bilan avec notre consultant.

### Spécificité liée au bilan de compétences

1. Le bilan de compétences a pour axe principal l'approfondissement des compétences et la recherche d'un projet professionnel réalisable.
2. Le bénéficiaire reste la seule personne décidant des modalités de restitution à l'entreprise, conformément aux articles L 900-2, L 900-4-1, R 900-3, R 900-1, R 900-2, L 931-32, L 931-33, L 931-25, R 931-28, R 931-30 du code du travail, qui seront repris dans la convention tripartite et cahier des charges, en définissant les engagements des 3 parties : bénéficiaire, entreprise et cabinet.
3. Le bilan de compétences est normé par le plan de synthèse, qui est co-écrit au fur et à mesure des séances : méthode, démarches entreprises, projets professionnels, freins et leviers et plan d'action. Cette synthèse sert de fil conducteur.

### Objectifs

- Identifier les compétences acquises dans le parcours professionnel
- Repérer dans le parcours, ce qui fait sens et identité professionnelle
- Connaître les valeurs, les goûts, les centres d'intérêt
- Déterminer des hypothèses de pistes professionnelles ou projets professionnels
- Identifier pour chaque projet professionnel, les étapes de développement
- Examiner les moyens à mettre en œuvre : formation, VAE, modalités de reconnaissance
- Elaborer des stratégies permettant d'atteindre les objectifs professionnels
- Définir un plan d'actions à court terme (moins d'un an) et moyen terme (3 ans)
- Réaliser la synthèse en co-écriture partagée



## Contenu pédagogique

- **1 - ENTRETIEN PREALABLE & PHASE PRELIMINAIRE D'ACCUEIL**
  - Conditions d'accès au bilan et modalités de réalisation du bilan de compétences
  - Présentation du déroulement et de la méthode du bilan de compétences
  - Analyse du contexte de la démarche personnelle du salarié
  - Analyse des facteurs déclenchants et mise en hypothèse d'objectifs généraux
  - Analyse de la demande, du contexte et validation de l'engagement contractuel
  
- **2 - PHASE D'INVESTIGATION 1 : ANALYSE DES COMPETENCES ET DU PROFIL**
  - Investigation du parcours professionnel, personnel, extra-professionnel : retracer les expériences, repérer les traits de personnalité, repérer les axes de progrès
  - Identification des compétences sous l'angle « comment elles ont répondu à des contextes »
  - Valorisation et formalisation des compétences acquises au cours de l'expérience
  - Mise en dynamique des compétences-clés capitalisées dans l'expérience et de ce qui se passe dans l'environnement professionnel élargi
  - Repérage des transferts potentiels sur d'autres secteurs professionnels
  - Analyse des centres d'intérêts, des goûts, du plaisir au travail, des valeurs professionnelles recherchées, en comparant à ce qui a déjà été vécu dans les expériences professionnelles.
  - Analyse des fonctions, métiers ciblés et leurs exigences requises.
  - Caractérisation de l'information nécessaire pour de nouvelles pistes professionnelles
  - Préparation de questionnaires pour entretien avec personnes ressources sur métiers ciblés
  - Identification des modalités de fonctionnement mises en œuvre à partir d'exemples vécus
  - Tri des informations pour positionnement des pistes de projets
  - Recherche et classement des conditions d'exercice dans une fonction/emploi
  - Recherche d'hypothèses en croisement avec ses choix et la faisabilité
  
- **3 – PHASE D'INVESTIGATION 2 : LE PROJET**
  - Repérage des éléments essentiels à tenir compte pour une évolution professionnelle
  - Analyse des écarts entre pratiques professionnelles et nouveaux contextes professionnels
  - Analyser les conditions de réalisation acceptables
  - Liste des axes de changement, des freins et des leviers aux projets professionnels
  - Evaluation des niveaux d'efforts entre écarts et profil
  - Différenciation des types de décisions à prendre : immédiatement et/ou à moyen terme.
  - Analyse des avantages et inconvénients de chacune des situations ou des hypothèses
  - Recherche d'informations auprès de différents partenaires, et réflexion sur les plans d'action
  - Validation des pistes professionnelles
  - Planification des besoins en formation pour correspondre aux différentes pistes envisagées
  - Validation du plan d'action à court et à moyen terme.
  - Co-rédaction de la synthèse avec les différents projets, et travail d'intégration de ce qui est voulu et de ce qui est réalisable, mise en perspective d'un plan d'action d'après bilan.
  
- **4 – LA CONCLUSION**
  - Résultat des phases d'investigation
  - Définition d'un projet professionnel réaliste
  - Etablissement d'un plan d'action
  - Synthèse des résultats



## Les étapes du bilan de compétences

Répartition prévisionnelle des temps d'échanges avec le consultant

3/3

