

PROGRAMME : BILAN DE COMPÉTENCES

PUBLIC :

Les salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'activité professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle
 Les salariés en CDD comptant 24 mois de travail, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois

OBJECTIFS :

Faire le point sur ses propres compétences, aptitudes, valeurs, motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation :

- Analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles, ses compétences professionnelles et ses motivations
- Se positionner au niveau professionnel et sur le marché de l'emploi
- Définir un projet d'évolution professionnelle, une action de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience

DÉROULEMENT :

Déroulement en 3 phases (phase préliminaire, phase d'investigation, phase de conclusion)

- Accompagnement individualisé et professionnel
- Évaluation de personnalité, de compétences, de motivation à l'aide de tests psychotechniques
- Définition de projets et d'actions professionnels (évolution professionnelle, formation, VAE)
- Réalisation d'actions de recherches personnelles et d'enquêtes terrains
- Remise d'un document de synthèse personnel
- Entretien de suivi à 6 mois

DURÉE :

- 20 heures :
- 18 heures d'entretiens individualisés
 - 2 heures de travail personnel

OUTILS / TESTS UTILISÉS :

- Portefeuilles de compétences
 Tests psychotechniques
 Questionnaires divers

PHASES	OBJECTIFS	MOYENS ET OUTILS	DURÉE
Avant le bilan de compétences : <i>Entretien préalable</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Faire le point sur les besoins et raisons d'un bilan de compétences</i> ➢ <i>Expliquer le déroulement d'un bilan de compétences, la méthodologie, la déontologie, la démarche, la durée, les conditions de financement</i> ➢ <i>Expliquer les méthodes, les techniques et outils utilisés</i> 	<i>Entretien individuel</i> - <i>Plaquette de présentation</i> - <i>Brochure</i>	1 heure
Phase 1 : Préliminaire	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche</i> ➢ <i>Définir le profil du bénéficiaire et analyser la nature de ses besoins</i> 	<i>Entretien individuel</i> - <i>Questionnaire de parcours personnel et professionnel</i>	2 heures
Phase 2: Investigation	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Comprendre sa propre personnalité et discerner ses valeurs, ses intérêts, ses motivations et ses aspirations professionnelles</i> ➢ <i>Évaluer ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire et ses aptitudes</i> ➢ <i>Déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées</i> ➢ <i>Identifier les éléments déclencheurs de changement</i> ➢ <i>Repérer les compétences transférables à une nouvelle situation professionnelle</i> ➢ <i>Définir des projets professionnels</i> 	Questionnaires et tests psychotechniques : - <i>Portefeuille de compétences</i> - <i>Questionnaires d'évaluation</i> - <i>Tests de personnalité</i> - <i>Tests de compétences</i> - <i>Tests de motivation</i> - <i>Tests d'intérêts professionnels</i> <i>Travail personnel :</i> - <i>Recherche documentaire</i> - <i>Questionnaire enquête terrain</i> - <i>Rencontres de professionnels</i>	14 heures 2 heures
Phase 3: Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Récapituler les résultats détaillés de la phase d'investigation</i> ➢ <i>Définir un plan d'actions de mise en œuvre des projets professionnels</i> ➢ <i>Remettre au bénéficiaire un document de synthèse personnalisé</i> 	<i>Remise du document de synthèse</i> <i>Questionnaire de satisfaction</i> <i>Prise du rendez-vous de suivi à 6 mois</i>	2 heures
Après le bilan de compétences : <i>Suivi à 6 mois</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <i>Faire le point sur la situation post bilan de compétences (situations professionnelles, les actions réalisées, les freins rencontrés et échanges sur les apports du bilan et le niveau de satisfaction global)</i> 	<i>Entretien individuel</i>	30 à 45 min