



# Bilan de compétences



# Bilan de compétences

## EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE >> Bilan de compétences

### Objectifs

*Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels. - Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles - Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle. - Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation. - Recenser les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation - Être acteur de son futur*

### Vous allez apprendre à

#### **Le bilan dure 24 heures, réparties en :**

8 entretiens de 2h, sur plusieurs semaines (7 à 9 en général, afin de favoriser la réflexion et la maturation du projet)

4 h de tests et questionnaires

4h de recherche d'informations

#### **Un entretien préliminaire, qui a pour objet de :**

clarifier les besoins du bénéficiaires,

confirmer son engagement dans cette démarche;

l'informer sur le déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes mises en oeuvre. Si le bilan de compétences répond aux besoins du salariés, une convention tripartite, sera alors établie entre CS-Info Formation, votre entreprise et le salarié concerné avant le début du bilan.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

d'identifier son profil de personnalité, ses motivations, ses intérêts et ses compétences,

de s'informer sur des métiers susceptibles de lui correspondre, sur le marché du travail et les formations, et ainsi de déterminer ses possibilités d'évolutions professionnelles.

#### **Une phase de conclusion qui permet de :**

prévoir les principales étapes de la mise en oeuvre du projet défini, remettre au bénéficiaire son document de synthèse.

24 heures



Déroulement programme	Public	Pré requis
<p>Travail sur les cas des participants. Un plan d'actions individuel permet de capitaliser sur ses points forts et travailler sur ses axes de progrès.</p>	<p>Les salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'activité professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.</p> <p>Les salariés en CDD comptant 24 mois de travail, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, consécutifs ou non (ou 6 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 22 mois précédant la fin du dernier contrat de travail).</p>	<p>Aucun</p>

Modalité d'évaluation	Suivi de l'action et appréciation des résultats
<p>Mise en situation</p>	<p>Attestation de formation</p> <p>Avis client</p>



# Bilan professionnel

## EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE >> Bilan de compétences

### Objectifs

*Le bilan professionnel permet au salarié de dresser un inventaire de ses ressources professionnelles, faire le point sur sa carrière pour progresser avec succès, recenser ses atouts, ses freins et son potentiel professionnel, émettre des pistes pour choisir une nouvelle voie professionnelle et impliquer son entreprise dans son projet d'évolution professionnelle. Pour l'entreprise, c'est un outil pour évaluer les écarts entre les compétences acquises et celles demandées, définir les axes de progrès et/ou les besoins de formation des salariés, aider à la décision dans le cas d'un changement de fonction et encourager la mobilité interne ou externe.*

### Vous allez apprendre à

#### **La démarche comprend trois phases :**

Rencontre préalable entre le salarié bénéficiaire et le conseiller en bilan afin de : définir le contexte du bilan professionnel, les attentes et les perspectives d'évolution possible, fixer les objectifs visés. La présence de l'entreprise est possible lors de cette première phase.

Analyse du parcours professionnel et mise à plat des compétences, Analyse des aspirations et des intérêts professionnels, Identification des atouts et des freins en terme de savoir, savoir-faire et savoir-être,

Elaboration de pistes d'évolution possibles internes ou externes à l'entreprise, Identification des points d'appui et axes d'amélioration en fonction des pistes, Définition d'une stratégie d'action, Elaboration d'un document de conclusionco-rédigé par le bénéficiaire et le consultant. Son contenu reste la propriété exclusive du bénéficiaire. Si le bilan a été réalisé sur la demande de l'entreprise, alors celui-ci peut lui être communiqué, mais seulement avec l'accord du salarié. Si le bilan s'inscrit dans une démarche de mobilité interne, à la demande de l'entreprise et avec l'accord du salarié, une rencontre tripartite peut avoir lieu à l'issue du bilan afin de présenter les conclusions du bilan professionnel.

#### Déroulement programme

Le bilan dure 8 heures, réparties en 4 séances de travail individuelles de 2h00 chacune, à intervalle de 2 semaines. Divers techniques et outils sont utilisés avec un travail écrit personnel en amont nécessaire entre les séances Ce travail constitue la base de discussion des séances.

#### Public

Tout salarié. Le bilan professionnel prend en compte les projets de l'entreprise et les aspirations et compétences du salarié. Cette approche s'inscrit dans un processus de mobilité interne et/ou externe.

#### Pré requis

Accords du salarié et de l'entreprise.

## Modalité d'évaluation

Travail écrit

Mise en situation

## Suivi de l'action et appréciation des résultats

Attestation de formation

Avis client