



Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un professionnel d'analyser ses expériences, compétences et motivations afin de construire un projet professionnel réaliste et épanouissant. Il offre un temps d'introspection et de réflexion structuré, favorisant la prise de conscience des savoir-faire et savoir-être acquis, ainsi que l'identification des axes de développement.

Cette démarche vise à renforcer l'autonomie du participant dans ses choix professionnels, à clarifier ses objectifs et à définir un plan d'action concret pour évoluer ou se reconverter en cohérence avec ses aspirations.

PUBLIC CIBLE :

- Toute personne souhaitant faire un point sur sa carrière et construire un projet professionnel

PREREQUIS : Aucun prérequis n'est exigé pour commencer un bilan de compétences

OBJECTIFS DU BILAN :

- Analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations.
- Identifier ses atouts, ses axes d'évolution et les valoriser dans un projet cohérent.
- Définir un projet professionnel ou personnel réaliste et adapté à ses aspirations.
- Élaborer, le cas échéant, un projet de formation en lien avec les objectifs définis

MODALITES D'ORGANISATION :

Durée : : la 24h, réparties en fonction des disponibilités du bénéficiaire et du consultant.

Organisation : Cette accompagnement se déroule dans les locaux de CESAM FORMATION (1er entretien obligatoirement en présentiel), ou en Visio selon les modalités définies avec le bénéficiaire).

Méthodes et moyens pédagogiques :

- Accompagnement en présentiel et ou visio, avec recueil préalable des attentes de la personne
- Apports théoriques (vidéos, support papiers)
- Test de personnalité
- Test de positionnement
- Accompagnement à la mise en place du projet

Qualification des formateurs : Assistante du service social



REPUBLICAINE FRANÇAISE
ACTEURS DE FORMATION
BILANS DE COMPÉTENCES
ACTEURS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE



PROGRAMME :

Phase 1 : Accueil et cadrage

- Présentation du déroulement du bilan et des objectifs
- Recueil des attentes du participant
- Information sur les conditions et la confidentialité

Phase 2 : Analyse de la situation professionnelle

- Inventaire des expériences professionnelles et personnelles
- Identification des missions, responsabilités et compétences développées
- Repérage des réussites et difficultés rencontrées

Phase 3 : Identification des compétences et aptitudes

- Bilan des compétences techniques, transversales et comportementales
- Analyse des savoir-être et savoir-faire transférables
- Auto-évaluation et confrontations avec le regard du consultant

Phase 4 : Exploration des motivations et intérêts

- Analyse des valeurs professionnelles et personnelles
- Identification des préférences, centres d'intérêt et sources de satisfaction au travail
- Repérage des freins et leviers de motivation

Phase 5 : Construction du projet professionnel

- Élaboration de scénarios professionnels possibles
- Étude de faisabilité et adéquation avec les compétences et aspirations
- Définition d'objectifs réalistes et prioritaires

Phase 6 : Plan d'action et conclusion

- Formalisation d'un plan d'action détaillé (formations, démarches, expériences complémentaires)
- Conseils pour la mise en œuvre et le suivi du projet
- Bilan du processus et feedback sur le parcours