



Le bilan de compétences

PUBLIC ET PRÉ REQUIS

Tout public souhaitant faire le point sur ses compétences

DATES

24 heures,
calendrier à
définir

LIEU

Co Développement RH
02300 Chauny

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

Entretiens individuels
Supports de réflexion
personnalisés, référentiels
et documentations
diverses...

Attestation de présence
signée du candidat et de
l'accompagnateur.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Un bilan de compétences doit permettre à un salarié de passer en revue ses activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de ses expériences personnelles et professionnelles ;
- de repérer et d'évaluer ses acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale ;
- de mieux identifier ses savoirs, compétences, aptitudes... ;
- de déceler ses potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments lui permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- de mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

PROGRAMME

Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

une phase préliminaire qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;
- une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

une phase d'investigation qui permet :

- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
- Analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales
- Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle
-

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1.



DÉVELOPPEMENT RH

- COMPRENDRE
- COACHER
- CONSOLIDER

CONTACTS : Corinne Quéric cqueric@codeveloppementrh.com
& Corinne Durniak cdurniak@codeveloppementrh.com

Pépinière INNOVALIS - 3 rue G. Pompidou - 02300 CHAUNY • Tél : 03 23 52 82 77

www.codeveloppementrh.com