



# BILAN de COMPETENCES

## Particuliers

### Public concerné

Toute personne souhaitant engager un Bilan de compétences

### Objectifs

Permettre aux bénéficiaires :  
De confirmer la pertinence de cette démarche au regard de leurs problématiques (Entretien préalable gratuit et sans engagement)  
D'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, capacités et motivations,  
De définir un projet professionnel cohérent et réaliste.

### Lieux

- Dans notre centre ou au cabinet de nos consultants partenaires

### Durée

24 heures planifiées sur une période moyenne de 10 semaines :

- 14 à 16 heures de face à face réparties en 6 à 8 séances de 2 à 3 heures
- 8 heures minimum de recherches personnelles

### Règlement :

Comptant à la commande ou échelonné par séance

### Tarif :

Devis sur demande

## Programme

Le Bilan de compétences s'inscrit dans un cadre méthodologique et administratif strict défini par la loi du 31 décembre 1991.

Sa finalité est de permettre à toute personne de conduire d'une manière volontaire et personnelle, une démarche d'évolution professionnelle.

Pour y parvenir, trois étapes se succéderont :

### PHASE PRELIMINAIRE

- Recueillir les attentes du salarié
- Informer le salarié du dispositif congé-bilan et de sa démarche bilan (méthodologie, cadre juridique et réglementaire...)
- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- Elaborer un parcours de bilan adapté à sa demande



### PHASE D'INVESTIGATION

- Repérer le parcours professionnel et identifier les facteurs déterminants de l'évolution de la personne.
- Faire un état des lieux des compétences professionnelles et extra-professionnelles, des principales réalisations et acquis mais aussi des échecs et des difficultés rencontrées.
- Identifier les aptitudes et les potentialités et faire émerger les motivations, les valeurs et les centres d'intérêt de la personne.
- Faire ressortir les éléments clés pour déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.

### PHASE DE CONCLUSION

- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation.
- Prévoir les principales étapes de mise en œuvre de ce projet.

**De la première rencontre à la conclusion du bilan, le candidat sera accompagné par un consultant spécialisé dont la mission consiste à :**

- l'informer sur le dispositif, recueillir ses attentes et vérifier la pertinence du projet,
- l'accompagner dans sa prise de conscience :
  - ✓ de son agir professionnel, de ses valeurs et centres d'intérêts,
  - ✓ des apprentissages réalisés et des compétences développées tout au long de sa vie professionnelle.
- le guider dans les phases de réflexions et d'investigations et d'élaboration de solutions,
- rédiger la synthèse du Bilan,
- assurer le suivi

**Pour élaborer ce bilan, le consultant et le bénéficiaire pourront s'appuyer sur des :**

- Questionnaire d'analyse pré-bilan et outil de formalisation des attentes du bénéficiaire.
- Inventaires de personnalité (par exemple Potentia, MBTI, Performanse, Golden...).
- Grilles d'auto évaluation.
- Outils et méthodes de recherche d'informations.
- Questionnaires d'intérêts professionnels (IRMR, Ancrages de carrières...).
- Tableaux et des outils de réflexion permettant l'analyse de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle et l'identification des compétences acquises.
- Enquêtes professionnelles.

### Calendrier :

A définir

### Informations :

Internet : [www.ascovae.com](http://www.ascovae.com)  
Email : [contact@ascovae.com](mailto:contact@ascovae.com)  
Agence 78 : 01.30.12.16.30.  
Agence 95 : 01.34.35.42.10.

### Intervenant / Contractualisation

Les Bilans de Compétences sont réalisés par les Consultants certifiés.  
Le bilan est contractualisé par une Convention.  
La synthèse du Bilan est la propriété exclusive du candidat, qui décide seul de sa diffusion.