Bilan de Compétences – 14 heures

RESSOURCES PLURIELLES

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Objectifs du Bilan**

• Analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire
• Identifier ses motivations, valeurs, intérêts professionnels
• Définir un projet professionnel réaliste et/ou un projet de formation
• Élaborer un plan d'action concret

**Déroulement du Bilan (14 heures)**

Le bilan est structuré en trois phases selon le Code du travail (articles L6313-4 et R6313-4).

**1. Phase préliminaire (1h à 2h)**

Objectifs :
- Clarifier les attentes du bénéficiaire
- Présenter la méthodologie, le cadre déontologique et le déroulé du bilan
- Confirmer l’engagement réciproque

Séance 1 – 1h à 1h30 :
- Entretien de diagnostic : parcours, contexte, motivation
- Présentation du cadre (confidentialité, neutralité, autonomie)
- Établissement du contrat de bilan

**2. Phase d’investigation (10h à 11h)**

Objectifs :
- Explorer les compétences, les réussites, les intérêts et les motivations
- Analyser les ressources personnelles et professionnelles
- Identifier les pistes d’évolution

Séance 2 – 2h : Analyse du parcours professionnel, repérage des compétences clés
Séance 3 – 2h : Tests de personnalité, intérêts, valeurs, moteurs et freins
Séance 4 – 2h : Bilan des compétences transférables, premières pistes
Séance 5 – 2h : Étude de faisabilité des pistes, besoins en formation
Séance 6 – 2h : Affinement du projet professionnel, premiers éléments du plan d’action

**3. Phase de conclusion (1h à 2h)**

Objectifs :
- Formaliser le projet
- Remettre une synthèse confidentielle
- Construire le plan d’action

Séance 7 – 1h à 1h30 :
- Présentation du projet finalisé
- Plan d’action détaillé (formations, démarches, échéances)

Remise de la synthèse écrite conforme à la réglementation.

**Livrables**

• Synthèse confidentielle et personnalisée du bilan
• Résultats des tests et grilles d’analyse remis au bénéficiaire
• Plan d’action opérationnel

**Outils mobilisés**

• Grilles d’analyse de compétences
• Tests de personnalité et d’intérêts professionnels (ex : RIASEC, MBTI…)
• Méthodes de projection : ligne de vie, arbre de compétences, 3 horizons, enquête métier, SWOT personnel…

**Public visé**

• Salariés du secteur privé souhaitant faire le point sur leur carrière ou envisager une évolution professionnelle.

**Cadre légal**

• Dispositif encadré par le Code du travail
• Finançable par le CPF, le Plan de développement des compétences, les OPCO ou Pôle Emploi