

METHODOLOGIE DES BILANS DE COMPETENCES

Etape 1

Lors de l'entretien de la phase préliminaire, un livret d'information est remis au bénéficiaire du bilan par le consultant

Etape 2

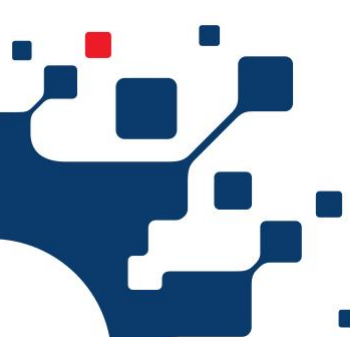
Lors du premier entretien de la phase d'investigation, une charte Bilan de compétences consultant - bénéficiaire est signée des 2 parties.

Séances d'entretien d'investigation en face à face, passation de tests, recherches internet et séances de travail personnel

- La démarche s'appuie sur des exercices pratiques de méthodes d'élaboration de projets
- Différents tests pourront être réalisés par le candidat en fonction de ses besoins et attentes
- Pour une meilleure connaissance de soi : passation de tests, inventaire de personnalité et questionnaires en rapport avec les intérêts professionnels, les motivations et valeurs, les aptitudes, les connaissances, ...)
- Utilisation de supports de travail, aide à la réflexion et élaboration d'un portefeuille de compétences
- Travail personnel : recherche d'informations, enquêtes métier et marché de l'emploi, rencontres de professionnels

L'objectif est d'atteindre une confiance en soi renforcée, une prise de recul pour évaluer toutes les possibilités d'évolution, une découverte des passerelles : formations ou VAE (CPF, CPF de transition), une nouvelle dynamique professionnelle, la construction d'un projet professionnel clair et cohérent avec sa vie personnelle.

Etape 3



- Lors du dernier entretien de la phase de conclusion, un document de synthèse détaillé du bilan est remis et validé avec le bénéficiaire. Sont co-signées une attestation de restitution de synthèse au bénéficiaire et une autorisation de conservation du document de synthèse (1 an)

Le bilan de compétences est réalisé par des consultants validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

