

## Bilan de compétences salariés

*Être accompagné pour bâtir son projet professionnel à court, moyen ou long terme.  
Faire le point sur sa carrière professionnelle.*



De 20 à 24h



présentiel – Accessible aux personnes en situation de handicap

distanciel



De 1990 € à 2390 € (exo TVA)



Dates à fixer conjointement (délai d'accès à partir de 11 jours)

### Objectifs :

Le bilan de compétences est une **démarche personnelle** comportant 3 phases (préliminaire, investigation et conclusion) permettant à tout salarié d'aborder sa **trajectoire professionnelle** à court, moyen ou long terme... afin **d'aboutir à l'élaboration d'un projet professionnel** et de se positionner comme acteur de son parcours.

*Le bilan de compétences salariés s'inscrit conformément au code du travail articles L1233.71, L6313-1, L6313-4 et R6313-4 à R6313-8.*

**Entretien préalable gratuit sans engagement.**

### Méthode pédagogique :

**Appui d'une consultante** spécialisée en Ressources Humaines et d'une Psychologue du Travail. Praticienne certifiée MBTI, SOSIE, PERFORMANSE, BIRKMAN et 360°.

Utilisation de tests d'orientation. Entretiens personnels en face à face.

Respect de la confidentialité et neutralité des intervenants.

### Méthodologie du Cabinet Kohesion :

Support de travail structuré bâti par le cabinet Kohesion.

Remise d'un classeur personnalisé contenant la méthodologie de travail.



**Tout collaborateur désireux de faire le point sur sa carrière professionnelle.**



**Consultantes spécialisées en Ressources Humaines et Psychologue du Travail**



**Pas de prérequis**

« Les Jardins de la Mounine » – 491 avenue de la Croix d'Or – 13320 Bouc Bel Air  
Téléphone : 04 42 20 25 59 [www.kohesion-formation.fr](http://www.kohesion-formation.fr)  
N° de formateur : 93 130 97 56 13  
Mise à jour 22/10/2024

# Programme

## Déroulement

### Entretien préalable gratuit sans engagement :

Présentation de la démarche, de la méthodologie et des outils.

Définition des modalités et du rythme du bilan. Précision du rôle du consultant.

Présentation du cadre légal et de la charte déontologique du cabinet.

**Vérification** de la bonne compréhension et **adéquation** du dispositif. Recueil de l'accord du bénéficiaire pour réaliser son bilan de compétences. Réponses aux questions.

### 1<sup>er</sup> entretien :

Remise d'un support méthodologique, expression des attentes et co-construction des objectifs à atteindre. Formalisation. Passation de tests de personnalité.

### 2<sup>ème</sup> entretien :

Restitution et débriefing des tests de personnalité par la psychologue du travail en présence de la consultante en charge du bilan. Echange. Approfondissement des éléments clés de la personnalité, repérage des éléments fondamentaux à prendre en compte dans l'approche projet. Points forts et points de progrès.

### 3<sup>ème</sup> entretien :

Analyse des valeurs professionnelles et personnelles, des facteurs de motivation, repérage des centres d'intérêts et des besoins fondamentaux. Analyse du système de contrainte.

### 4<sup>ème</sup> entretien :

Biogramme. Cartographie des compétences et analyse du parcours professionnel – Définition des connaissances et compétences acquises hors activité professionnelle. Dégager les orientations possibles en phase avec les souhaits du salarié.

**Si besoin :** Enquêtes métiers : Recherche d'informations sur les formations et/ou métiers envisagés.

Elaboration des hypothèses de projet.

### 5<sup>ème</sup> entretien :

Définition du projet professionnel le plus adapté et le plan d'action à mettre en œuvre.

### 6<sup>ème</sup> entretien :

Préparation, si nécessaire, du CV et de dossiers de candidatures, de formation, de financement... Mise en œuvre du plan d'action. Simulation d'entretiens (facultatif).

### 7<sup>ème</sup> entretien :

Remise d'une synthèse écrite au salarié. Echange avec le consultant. Commentaires et validation.

### Suivi à 3 et 6 mois.