



FORMATION EN PRÉSENTIEL

# BILAN DE COMPETENCES 20H – EN RECHERCHE DE SENS (STANDARD)

Dernière mise à jour le 25/10/2023.

## OBJECTIF

La finalité du bilan de compétences à travers l'apprentissage d'une démarche approuvée est de définir ou de confirmer un projet professionnel, d'envisager des possibilités de changement et, le cas échéant, d'élaborer un projet de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ce bilan, dans son déroulement et sa méthodologie, est conforme au cahier des charges du bilan de compétences tel qu'il est défini dans le texte de loi du Code du travail (article R 900-1 à R 900-9).

## PUBLIC CONCERNÉ

Destiné aux cadres, non cadres, cadres supérieurs et cadres dirigeants, ce bilan vise à définir ou confirmer un projet professionnel en analysant les compétences, motivations et aspirations. Il favorise également l'exploration de diverses pistes d'évolution

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

Sur inscription, entrées/sorties permanentes

## MODALITÉS DE DÉROULEMENT DE L'ACTION DE FORMATION

- Formation individuelle
- En présentiel ou en visio (Google Meet, Skype)

Tarif

**1800 € HT**  
par participant

Réf.

**BC20S**

Contact

0648783194  
cabinet.sdugue@gmail.com  
<https://cabinetsdugue.com>

## PRÉ-REQUIS

- Aucun

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accessible aux personnes en situation de handicap

## MÉTHODES ET MOYENS MOBILISÉS

- Supports méthodologiques
- 10 à 15h de travail individuel
- Ressources documentaires
- Tests validés scientifiquement



Niveau

**9**



Modalité

**Présentiel**



Effectif par session

**1 mini > 1 maxi**



Durée

**20 heures / 10 jour(s)**



## PROGRAMME

La durée du bilan de compétences est de 20H, à raison de 10 entretiens en face-à-face de 2 heures en moyenne. L'organisation du bilan de compétences peut s'adapter en durée et en contenu aux caractéristiques de la personne et aux objectifs du bilan.

Le bilan de compétences s'articule en 3 phases distinctes, après un entretien préalable de présentation du bilan et de la démarche. La durée de ces phases varie selon les besoins de la personne.

- La phase préliminaire a pour objet d'analyser la nature des besoins de la personne.
- La phase d'investigation permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles de la personne, d'inventorier ses centres d'intérêt de mieux appréhender ses traits de personnalité et son mode de fonctionnement relationnel, d'identifier ses valeurs et contre-valeurs, ses leviers motivationnels, de prendre conscience de ses capacités et de mener une réflexion lucide sur son évolution professionnelle et personnelle. Par cette mise en évidence de son potentiel et de ses priorités professionnelles, il est alors possible d'analyser les différentes pistes en les confrontant à la réalité de ses contraintes personnelles mais aussi à la réalité de son environnement socio-économique.
- La phase de conclusion permet de récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

## RÉSULTATS ATTENDUS

À travers cette introspection et l'appropriation de cette démarche, la personne va acquérir de nouvelles connaissances en termes :

- D'identification et de valorisation de ses spécificités
- De mise en avant de ses hard skills, de ses soft skills mais aussi de ses mad skills
- D'affirmation de soi et de positionnement professionnel
- De compréhension de ses valeurs et contre-valeurs et de ses leviers et freins motivationnels
- D'analyse des facteurs de stress et de recours à des stratégies de coping
- De compréhension des choix professionnels et du fil conducteur entre ses expériences
- De redéfinition des priorités de vie
- De validation d'une réorientation professionnelle
- D'étude de faisabilité d'un projet
- D'élaboration d'un projet professionnel tenant compte de ses aspirations et ses aptitudes physiques, psychologiques, sensorielles et cognitives
- De projection dans une perspective de changement
- De prise de confiance en soi et de cohérence interne

## LES PLUS

Suivi post-bilan Bilan à 6 mois sur l'évolution du projet et de la situation. Entretien possible.



## INTERVENANT(S)

## ÉVALUATION

## ATTRIBUTION FINALE

Stéphanie DUGUÉ Psychologue du  
travail et des organisations

N°ADELI : 67930542

Habilitée IPRP par la DIRECCTE  
Consultante en entreprise, spécialisée  
dans les questions relatives au  
management et à la santé au travail

Document de synthèse co-rédigé

Attestation de bilan de compétences