



PROGRAMME DU BILAN DE COMPETENCES ACSENS RH

(Version novembre 2025)

OBJECTIF PEDAGOGIQUE

Le bilan de compétences s'adresse à tout professionnel, du secteur privé ou public, en emploi ou demandeur d'emploi (suivi par France Travail, Apec ou Cap Emploi), travailleur non salarié, désireux de faire le point sur son parcours pour envisager son devenir professionnel avec conscience et méthode. L'objectif du bilan de compétences est de vous permettre « d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos aptitudes et motivations pour définir un projet d'évolution professionnelle, de le valider et le cas échéant d'envisager un projet de formation » (Art L6313-4).

La démarche du bilan vous permet de **prendre le temps d'identifier les points d'ancrage (motivations, personnalité, compétences, frein/besoin)** à partir desquels vous pourrez construire un projet d'évolution professionnelle réaliste, cohérent et positif.

PREREQUIS

Être éligible à la prise en charge du bilan de compétences et être **volontaire** dans la démarche. Un entretien préliminaire est indispensable à toute prestation bilan.

DUREE ET LIEU

Un bilan de compétences se déroule sur une durée de 24 heures, étalée sur une durée de 12 à 20 semaines (*en fonction de votre situation professionnelle*) : 16 heures de face à face (hors entretien préliminaire et entretien de suivi) et 8 heures de travail personnel encadré, sont fixés contractuellement. La prestation se déroule majoritairement au cabinet ACSENS R.H. au 461 rue Saint Léonard à 49000 ANGERS.

CONTENU

L'organisation du bilan de compétences s'adapte en rythme et en contenu aux caractéristiques de de votre demande et de vos objectifs. La prestation est individualisée : le contenu et le planning prévisionnel associé, vous sont proposés en fonction des éléments convenus lors de l'entretien préalable.

Sous la conduite de Nathalie MAHR, consultante en bilan de compétences, vous aborderez les trois phases de la démarche de bilan de compétences (C. Travail R6313-4) :

La phase préliminaire a pour objet :

- *D'analyser votre demande et vos besoins,*
- *De déterminer le format le plus adapté à votre situation,*
- *De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.*

La phase d'investigation vous permet de construire votre projet professionnel, d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, vous permet :

- *De vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,*
- *De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels envisagés,*
- *De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels et la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec ACSENS R.H., selon votre situation allant de 6 à 12 mois après le bilan.*

C o n s e i l e n R e s s o u r c e s H u m a i n e s

ACSENS RH • EURL au capital de 50 000 € • RCS Angers 513 915 447 • SIRET 513 915 447 00017 • APE 7022 Z

Village des Entrepreneurs 461, rue St Léonard 49000 ANGERS • ☎ 02 41 57 79 94 ou 06 29 68 05 35 •

✉ contact@acsens-rh.com site • www.acsens-rh.com

A cette occasion, nous partageons et validons ensemble un document de synthèse retraçant l'évolution de votre démarche. Ce document comporte les éléments suivants :

- Les circonstances du bilan,
- Le projet professionnel, et le cas échéant, le projet de formation,
- Les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet,
- Les modalités et étapes du plan d'action,
- La date prévisionnelle de l'entretien de suivi.

Toute communication dudit document est subordonnée à l'accord du bénéficiaire.

LA METHODOLOGIE

Elle est construite autour d'entretiens entre le bénéficiaire et le consultant référent. Le calendrier des séances de travail est fixé ensemble. Ces séances de travail sont structurées autour d'un carnet de route, véritable fil rouge du bilan de compétences, composé de guides d'analyse personnelle et professionnelle, d'élaboration de projets et de formalisation de la mise en œuvre des projets.

CONFIDENTIALITE (ARTICLE R6313-7)

ACSENS R.H. procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action, sauf le document de synthèse qui sera conservé avec votre accord écrit pour une durée de trois ans maximum (décret 2023-1350 du 28/12/2023) pour permettre la réalisation de l'entretien de suivi. Engagé par le code de déontologie de la Fédération, Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences et soumis à la législation en matière de confidentialité, nous vous garantissons un secret professionnel absolu.

RESULTATS ATTENDUS

La démarche vous permet de faire le point sur votre parcours, vos compétences, votre personnalité, vos aspirations, votre potentiel et de vous projeter professionnellement et personnellement en toute conscience. Une meilleure connaissance de soi, de vos atouts, de vos motivations éclairent le ou les perspectives envisagées.

Un plan d'action élaboré et formalisé, optimise la réalisation des objectifs en tenant compte de votre singularité et de votre stratégie.

Les possibles : reconversion professionnelle, évolution, mobilité interne, promotion, changement d'entreprise, création d'entreprise...

LES QUESTIONNAIRES UTILISES PAR LE CABINET

Le Sosie : Pearson, Paris

Ce questionnaire analyse 20 traits de personnalité à travers quatre dimensions : **PERSONNELLE** (affirmation personnelle - image de soi - sens des responsabilités - puissance de travail et dynamisme - contrôle des émotions), **ASPIRATIONS** (recherche de statut - goût du changement - accomplissement de soi - intérêt pour les autres – autonomie), **TRAVAIL** (curiosité - initiative et décision – organisation-sens pratique –prudence), **ECHANGES** (sociabilité - capacité à diriger - acceptation des autres-recherche d'approbation-conformisme)

Le regard des autres, questionnaire interne inspiré du questionnaire 360°

C'est un outil de développement personnel qui permet au bénéficiaire de recueillir un retour subjectif de son environnement concernant ses compétences managériales, sociales, organisationnelles...

L'IRMR, Inventaire Des Intérêts Professionnels de ROTHWELL-MILLER, les ECPA, Paris

Outil de référence pour l'évaluation des intérêts professionnels basé sur la typologie de Holland (RIASEC)

Styles de Management pour les cadres : Ecole de coaching Mozaik International, Paris

Ce questionnaire permet d'identifier son style de management à travers différents cas proposés. La prise de conscience de son propre style de management permet de prendre du recul et d'envisager d'autres alternatives ou options.