



CBC CONSEIL  
GRANDIR ENSEMBLE

---

**Catherine BOURDON**

Cabinet Conseil en Stratégie  
Ressources Humaines et Organisation



## PROGRAMME DE BILAN DE COMPETENCES

Un évènement, une évolution pressentie, un changement dans l'environnement professionnel, un décalage de vision, des objectifs différents, une envie d'autres perspectives...

Le bilan de compétences est un moment pour faire un point sur sa vie professionnelle. Il permet de

**Révéler ses potentiels**  
**Choisir son avenir professionnel**  
**Se faire confiance**

### LE PUBLIC

Ce stage s'adresse à tout salarié du secteur privé ou public, ou tout demandeur d'emploi, souhaitant réaliser un bilan de compétences.

### LES PREREQUIS

Le bilan de compétences ne nécessite pas de prérequis

### LES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Faire le point sur ses compétences, ses aptitudes, ses centres d'intérêts et ses motivations
- Analyser sa situation actuelle, son contexte et ouvrir des perspectives
- Définir et formaliser un projet professionnel ou de formation, accompagné d'un plan d'actions correspondant à vos objectifs
- Mieux se connaître et renforcer son estime de soi
- Développer sa confiance en soi et dans son avenir professionnel



## LE CONTENU DU PROGRAMME

### Le bilan de compétences se décompose en trois phases :

- La phase préliminaire
  - ✓ Poser un cadre favorisant le respect et la déontologie
  - ✓ Formaliser la relation contractuelle
  - ✓ Explorer la situation actuelle, les besoins, les enjeux
  - ✓ Reprendre les objectifs envisagés et accompagner à leur identification plus précise
  - ✓ Formaliser les objectifs en sous-objectifs
  - ✓ Finaliser la séquence avec les objectifs et un cadre de travail défini
- La phase d'investigations
  - ✓ Produire de l'information sur le bénéficiaire
  - ✓ Permettre au bénéficiaire de mieux connaître sa personnalité et son fonctionnement, pour avancer dans son projet et identifier les sources de réussite et les risques de son projet
  - ✓ Identifier ses compétences et créer un portefeuille de compétences
  - ✓ Confronter ses idées et envies avec des personnes ressources
  - ✓ Analyser son fonctionnement au travail pour comprendre ses réussites et/ou ses échecs professionnels
- La phase de conclusion
  - ✓ Permettre au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation et du projet élaboré
  - ✓ Recenser les moyens et les conditions de réalisation du projet
  - ✓ Prévoir les modalités de réalisation du projet dans le cadre d'un plan d'actions

### Remise d'un rapport de synthèse

### Evaluation finale

Le programme répond aux textes de référence qui régissent le bilan de compétences : articles L.1233.71, L.6313-1, L.6313-4, et R.6313-4 à R.6313-8 du Code du Travail.

## L'EQUIPE PEDAGOGIQUE

Formatrice : Catherine BOURDON, Consultante et Formatrice est spécialisée en stratégie, organisation, ressources humaines et management.



Grace à ses expériences diversifiées en ressources Humaines, en direction, en conseil et formation, elle favorise le développement personnel et professionnel de chacun, avec bienveillance et pragmatisme.

La consultante a une certification en bilan de compétences.

Un cadre déontologique ainsi qu'une posture accueillante, à l'écoute, sans jugement, ouverte à la différence vous sont proposés :

- La juste distance par rapport à votre situation professionnelle
- Une posture bienveillante et à l'écoute de vos aspirations profondes
- Des rendez-vous, entre temps d'échanges et mise en oeuvre d'actions
- La confidentialité comme écrin pour installer un climat de confiance
- Le respect du cadre legal du bilan de compétences

### LES MOYENS, METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES

- Le bilan se déroule en présentiel ou en distanciel
- Une convocation initiale est faite par mail avant la première séquence, avec l'envoi d'un premier test à réaliser
- Pour un bilan réalisé en distanciel, il se fait en visioconférence via la Plateforme Zoom. Le lien de connexion est transmis avec le mail précédent chaque séance, ainsi que tous les documents utiles tout au long du bilan.
- Elle est réalisée en sept séquences de 2h de face à face
- 10 heures sont consacrées à des recherches personnelles du participant
- La synthèse du bilan est remise au participant en fin de bilan, au cours de la phase conclusive

### DISPOSITIF DE SUIVI DE L'EXECUTION

- Grille d'Analyse Partagée de la Situation (grille APS)
- Différents tests psychométriques de personnalité, de motivation, outils d'exploration et questionnaires
- Feuille d'émargement pour le suivi de l'exécution du bilan de compétences
- Rapport de synthèse de bilan remis à la fin
- Evaluation à chaud à l'issue de la formation et suivi à six mois, pour évaluer les impacts du bilan de compétences sur le projet.

### MODALITES PEDAGOGIQUES

Le déroulement du bilan de compétences se conforme à l'article R6313-4, à savoir

**Une phase préliminaire** qui a pour objet de :



- analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
- déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

**Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

**Une phase de conclusions** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
  - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
  - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.
- 
- Application d'un code de déontologie reposant sur
    - ✓ La pratique d'une neutralité bienveillante
    - ✓ Le respect du cadre légal et réglementaire du bilan de compétences
    - ✓ Une attitude de compréhension et d'empathie
    - ✓ Une relation non directive
    - ✓ La confidentialité des échanges
  - Discussions dirigées par l'animateur
  - Grille d'Analyse Partagée de la Situation (grille APS)
  - Différents tests, outils d'exploration et questionnaires
  - Elaboration d'un portefeuille de compétences
  - Réalisation d'enquêtes métier avec des personnes ressources
  - Remise de document de synthèse

### MODALITE ET DELAI D'ACCES AU BILAN

- Le bilan de compétences est dispensé après un entretien préalable
- Délai d'accès entre 15 jours et 1 mois après
- Délai légal de 11 jours dans le cadre du CPF

### MODALITES D'EVALUATION

- **Evaluation de la progression pédagogique**
  - ✓ Entretien préalable d'analyse des besoins



- ✓ Evaluation continue de la progression à travers notamment des tests, des exercices, le suivi des recherches
- ✓ Portefeuille de compétences
- ✓ Rapport de synthèse définissant le plan d'actions

#### **Evaluation de l'action**

- ✓ Évaluation à chaud de satisfaction du participant
- ✓ Evaluation à 6 mois de l'impact du projet et du taux de satisfaction

#### **LA DUREE**

Le déroulement s'étend sur 4 mois, pour une durée de 24h au total, 14 h en face à face et 10 h de recherches personnelles du participant

#### **LIEU DE FORMATION**

Pépinières d'entreprises Z.I du Cheix – 23300 La Souterraine, ou en distanciel

#### **BILAN DE COMPETENCES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Si une situation nécessite des adaptations, le référent handicap répondra à vos questions et étudiera avec vous les adaptations nécessaires qui pourraient contribuer à la réussite de votre projet, vous pouvez contacter Catherine BOURDON à [c.bourdon@cbc-conseil.fr](mailto:c.bourdon@cbc-conseil.fr)

#### **INDICATEUR DE PERFORMANCE**

Taux de satisfaction des participants 100%  
Taux de bilan mené à son terme : 100%

#### **PROPOSITION FINANCIERE**

Cout du bilan de compétences

- 1 800 € net de taxes en présentiel



CBC CONSEIL  
GRANDIR ENSEMBLE

En tant qu'organisme de formation, nous pouvons vous accompagner dans votre recherche de financement, sans pour autant réaliser de démarches à votre place, notamment en ce qui concerne le CPF.