Bilan de compétences

Prestation et Conseil en Entreprise, Ressources Humaines - RSE

08/11/2026

Public et prérequis

Toute personne, salariée ou demandeur d'emploi

Salariés en CDI : 5 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 1 an d'ancienneté dans l'entreprise actuelle
Titulaires de CDD : 2 ans en qualité de salarié dans les 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois
Si vous avez réalisé en amont un Conseil en Evolution Professionnel, le bilan sera adapté en lien avec votre CEP.

Les objectifs

Clarifier sa situation et définir le cadre de sa démarche
Identifier, analyser et valoriser ses compétences et motivations
Construire un projet professionnel et un plan d'action
Formaliser et s'approprier la synthèse du bilan

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Cette démarche s'appuie essentiellement sur les fondements théoriques et les exercices pratiques de méthodes d'élaboration de projets (Activation du Développement Vocationnel et Personnel, …).
Elle pourra intégrer des phases de recherches et enquêtes individuelles variées.
Différents tests pourront être réalisés par le candidat en fonction de ses besoins et attentes, en présentiel ou en distanciel.

Planification du bilan de compétences à la carte, en présentiel avec possibilité de séances en distanciel via une plateforme dédiée, selon ses besoins et contraintes du candidat et sur une période appropriée.

Lors de l'entretien de la phase préliminaire, un livret d'information est remis au bénéficiaire du bilan par le consultant.
Lors du premier entretien de la phase d'investigation, une charte "Bilan de compétences consultant - bénéficiaire" est signée des 2 parties.
Puis les entretiens d'investigation de 2 à 3h s'en suivent, durée déterminée selon les besoins et contraintes du candidat.
Notre méthodologie et les échanges seront adaptés et personnalisés tout au long du bilan.
Lors du dernier entretien de la phase de conclusion, un document de synthèse détaillé du bilan est remis, commenté 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 (3 ans).

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

PROMEO est certifié QUALIOPI concernant les bilans de compétences et référencé sur la plateforme moncompteformation.gouv (France Compétences).

RÉFÉRENCE
PRCE0013

CENTRES DE FORMATION
Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Soissons, Amiens, Friville

DURÉE DE LA FORMATION
24 heures

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

• 60 ans d'existence
• Une communauté de 3 100 alternautes
• 24 000 stagiaires formés par an
• 3 500 entreprises qui nous font confiance

• Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
• L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
• La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
• Une pédagogie active
• Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

NOS POINTS FORTS :
Un bilan de compétences à la carte, adapté aux attentes de chaque candidat
Une individualisation des différentes phases en fonction des besoins du candidat, recensés en amont et tout au long du bilan
Une diversité d'outils proposés en fonction de chaque candidat : variété des ressources, des tests, ...
Une équipe de consultants PROMEO experts, avec une expérience riche et variée (psychologues du travail, DRH à temps partagé, consultant en ressources humaines et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, référents handicap, ...), sur différents métiers, secteurs d'activités et bassins d'emploi, et avec un très bon réseau professionnel
Le réseau institutionnel, d'entreprises et de partenaires emplois, formation et handicap de PROMEO

Validation et certification

Attestation " Bilan de compétences"

Outils pédagogiques

Tests variés
Exercices pratiques de méthodes d'élaboration de projets
Recherches et enquêtes individuelles
Livret d'information
Charte bilan de compétences
Document de synthèse à l'issue du bilan
Attestation de restitution de synthèse
Autorisation de conservation du document de synthèse

Contenu de la formation

Clarifier sa situation et définir le cadre de sa démarche

Analyser sa problématique professionnelle et/ou personnelle lors de la phase préliminaire.
Définir ses attentes, ses besoins et les objectifs du bilan de compétences.
S'engager dans la démarche en contractualisant le contenu, les modalités et les conditions de réalisation du bilan

Identifier, analyser et valoriser ses compétences et motivations

• Explorer et analyser ses compétences personnelles et professionnelles à partir de ses expériences.
Identifier ses motivations, valeurs, centres d'intérêts et conditions de travail recherchées.
Faire émerger des pistes d'évolution professionnelle cohérentes avec son profil.
Mettre en perspective ces hypothèses à l'aide d'enquêtes documentaires et d'analyses du marché.
Hiérarchiser les pistes retenues en évaluant leur faisabilité et les facteurs favorisant ou freinant leur réalisation.

Construire un projet professionnel et un plan d'action

Récapituler l'ensemble des éléments issus de la phase d'investigation.
Définir un ou plusieurs projets professionnels réalistes et argumentés.
Identifier les étapes nécessaires à la mise en œuvre du ou des projets retenus.
Formaliser un plan d'action structuré et opérationnel

Formaliser et s'approprier la synthèse du bilan

Participer à la rédaction du document de synthèse retraçant la démarche, les résultats de l'investigation et les perspectives d'évolution professionnelle.
S'approprier les conclusions du bilan afin de sécuriser et piloter la suite de son parcours professionnel

Modalité d’évaluation

Des positionnements liés au(x) projet(s) professionnel(s) et aux aptitudes dédiées sont réalisés lors du bilan, en complément des productions écrites du bénéficiaire, des temps de recherche documentaire et d'information, et des démarches extérieures auprès des professionnels.
Une évaluation à chaud est réalisée avec le bénéficiaire avec un suivi à 6 mois (mail, appel téléphonique, ...).