





Programme de la formation

Parcours Conseiller en Bilan de Compétences Autonome

-  Classe virtuelle
-  38,5 heures sur 5 jour(s)
-  Salarié en poste, Indépendant et dirigeant · De 4 à 8 participants
-  À partir de 2 800 € Net de taxe par participant

Description courte

En proposant une méthodologie rigoureuse qui suit les 3 phases du bilan, cette formation permet d'explorer et de se familiariser avec des outils d'accompagnement opérationnels et efficaces intégrant le cadre réglementaire en vigueur :

- S'équiper - ou étoffer ses bases - du cahier des charges réglementaire, de ressources et moyens pour bâtir et fertiliser le fil conducteur du bilan, depuis l'étape de l'entretien préalable jusqu'au plan d'action au service de projets professionnels des bénéficiaires.
- Disposer d'une méthodologie, expérimenter des outils privilégiant l'open source pour devenir consultant.e autonome en bilan de compétences.

La prochaine session se déroulera les 17 et 21 novembre, 3, 9 et 17 décembre 2025

Profil des participants

Intervenant(e)s en développement professionnel et RH désireux de structurer une offre en bilan de compétences.

Prérequis

Expérience ou formation dans la conduite d'entretien et l'accompagnement individuel.

Entretien préalable de motivation par téléphone avec une formatrice :

- Validation des prérequis,
- Recueil des besoins,
- Rappel des modalités de déroulement de la formation et validation.

Objectifs

- Explorer les outils nécessaires pour créer et développer une offre de bilan de compétences personnalisée, en s'appropriant une méthodologie adaptée au cadre réglementaire.
- S'entraîner à la pratique du Bilan de compétences
- Bénéficier d'une offre de formation libre de tout engagement par la suite.

Aptitudes et compétences visées / attestées

- A la fin de la formation, le stagiaire a la capacité d'élaborer sa méthodologie complète pour réaliser en autonomie des bilans individualisés dans le cadre des règles applicables au bilan.

Contenu

- **Jour 1**

Identifier le cadre réglementaire et la déontologie propres au bilan de compétences et les supports administratifs associés. Par une démarche active et ludique au fil de la journée, clarifier et détailler la finalité de chaque étape pour élaborer l'ossature d'une démarche de bilan.

- **Jour 2**

Individualiser les objectifs du bilan et coconstruire avec le bénéficiaire son déroulement :

- Définir le cadre de fonctionnement adapté (relation, outils, travail personnel)
- Clarifier les besoins et les attentes et établir des objectifs concrets
- Sélectionner les outils-étapes adaptés à partir de questions clés

S'équiper d'outils sélectionnés pour répondre à la phase Investigation - Connaissance de soi : accompagner son bénéficiaire à comprendre son parcours, son fonctionnement, ses valeurs, ses motivations et ses forces : grilles d'autodiagnostic, tests, outils de réflexivité, de verbalisation, d'analyse et de mise en perspective.

- **Jour 3**

Accompagner la projection professionnelle du bénéficiaire dans le cadre plus large de ses choix de vie : priorités, aspirations, équilibre pro/perso, besoins et contraintes globales, prise en compte de sa ligne de temps.

Permettre au bénéficiaire de soutenir ses aspirations et d'identifier les freins à leur réalisation pour mettre en œuvre une démarche adaptée, constructive et porteuse pour son avenir.

Outils de visualisation, de facilitation, de tests, d'accompagnement à la prise de recul, et de soutien à la créativité individuelle.

- **Jour 4**

Outiller le bénéficiaire dans l'inventaire et l'objectivation de ses compétences professionnelles et personnelles et lui proposer un format adapté.

Accompagner leur mise en dynamique : état des lieux, souhaits de développement, certifications / acquisition de nouvelles compétences ...

Grilles d'analyse des compétences, portfolio, mise en mots des caractéristiques et préférences personnelles de fonctionnement au travail en vue de la transposition des compétences du bénéficiaire en direction de ses choix futurs.

- **Jour 5**

Permettre au bénéficiaire de déterminer le réalisme et la faisabilité de son/ses projets dans son écosystème.

Outils d'enquêtes, d'immersion, d'analyse des stratégies adaptées, d'identification des réseaux d'acteurs pertinents et d'outils de communication (CV, le pitch, les techniques de networking, la préparation aux entretiens, la veille sur le marché du travail...), l'IA au service de l'orientation professionnelle.

Restituer une synthèse de la démarche portée en bilan et du plan d'action construit pour soutenir l'avancement du projet dans la réalité du bénéficiaire.

Documenter la fin du bilan et organiser son suivi.

Accompagnement /suivi post -formation

Chaque participant est invité à mettre en œuvre un entraînement pratique à la conduite d'un bilan, et bénéficie d'un temps de suivi individuel de 1h30 à sa convenance, et d'une séance de réflexivité de 2H en groupe dans les 3 à 6 mois après la formation.

Pédagogie et organisation

Envoi préalable d'un livret d'introduction 8 jours avant chaque journée.

L'approche pédagogique est très opérationnelle, alternant des apports théoriques, des exercices pratiques, des études de cas, des mises en situation, des expérimentations d'outils transmis et un travail personnel d'application, notamment durant les périodes d'intersessions.

Le retour d'expérience des formatrices et l'expérimentation des outils par les stagiaires permettent de cerner très concrètement la manière de les intégrer dans le parcours que chacun personnalisera au terme de la formation.

Chaque participant est invité à réaliser un entraînement pratique de bilan (structuration de ses étapes, choix et expérimentation des outils en situation) à l'issue des journées de formation.

Un investissement personnel important est requis à chaque module, qui permet au stagiaire de bien intégrer le contenu de la formation et d'être opérationnel immédiatement à l'issue de celle-ci.

L'essentiel des outils proposés est en open source. Certains font appel à une certification ou accréditation spécifique.

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Positionnement en amont (obligatoire) :**

Questionnaire et entretien téléphonique avec l'une des formatrices

Quiz à l'issue de chaque journée à disposition dans le pad/lms de la formation

Evaluation des acquis/compétences liés aux objectifs opérationnels définis :

Acquis/compétences	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables d'utiliser de nouveaux outils d'accompagnement en s'étant approprié une méthodologie réglementaire.	Lister sur un tableau les outils retenus - en quoi sont-ils complémentaires par rapport aux outils connus ou déjà utilisés	Acquis : avoir remis son tableau à une intervenante de la formation
A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables d'élaborer leur référentiel de bilan (Etapas et outils associés) et de prévoir d'éventuelles certifications à engager.		Acquis : avoir communiqué son référentiel de bilan à une intervenante de la formation

Mode de validation

- Evaluation de la formation au bilan de compétences (à chaud) : oui
- Evaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement) : oui
- Attestation de fin de formation

Financements possibles

- Prise en charge possible par OPCO dans le cadre du Plan de développement des compétences.

Modalités et délai d'accès

Entretien préalable de motivation par téléphone avec une formatrice :

- Validation des prérequis,
- Recueil des besoins
- Inscription 15 jours minimum avant le démarrage des sessions

Durée : 38,5 h : dont 5 jours de formation , 2h de supervision collective et 1h30 d'accompagnement individuel.

Horaires de la formation : de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : (*mise en place de compensation...*)

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Formation en distanciel

Intervenant

- **Valérie Perron** - Formatrice, Consultante en management et développement RH, Coach professionnelle :GPEC, Bilans de compétences, Diagnostics partagés, Animation de groupes de travail, Codéveloppement professionnel. www.linkedin.com/in/valerie-perron
- **Florence Perrichaud** - Psychologue Coach consultante formatrice Maitre praticien PNL, Technicienne en Appreciative Inquiry, Accréditée Cavale Performance, Certifiée DISC, formée au codéveloppement professionnel et à l'approche systémique. <https://www.linkedin.com/in/florenceperrichaudpsychologuecoach/>
- **Laurence Crespel** - Formatrice, consultante, gestion R.H., recrutement, bilans de compétences et d'orientation. Présidente du G.E.R.M. (Groupement d'Études et de Recherches en Morphopsychologie) – <http://morphopsy.com/><https://semaphore.fr/>
<https://www.linkedin.com/in/laurence-crespel-taudiere/>