

BILAN DE COMPETENCES

Informations pratiques

Introduit en 1991 par le Code du travail, le bilan de compétences constitue le premier dispositif public d'orientation professionnelle dédié aux adultes. Cet outil d'accompagnement individuel a pour objectif de dresser un "bilan" de vos compétences à la fois professionnelles et personnelles, de vos motivations et de vos aspirations en appui d'un projet d'évolution professionnelle, de reconversion et, le cas échéant, de formation.

PUBLIC VISE

- Les salariés du secteur privé
- Les salariés du secteur public
- Les travailleurs non-salariés
- Les demandeurs d'emploi

PRE-REQUIS : Aucun

OBJECTIFS FINAUX

- Analyser son parcours professionnel ;
- Définir ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles ;
- Déterminer ses valeurs et ses motivations ;
- Définir un projet professionnel réaliste.

OBJECTIFS INTERMEDIAIRES

- Établir son portefeuille de compétences ;
- Envisager une évolution de poste, un nouveau métier, une formation, un projet entrepreneurial ;
- Définir un projet professionnel réaliste ;
- Définir les étapes et le plan d'action de son projet.



COMPETENCES VISEES

- Esprit d'analyse ;
- Orientation et projection professionnelle ;
- Autonomie et prise de décision ;
- Gestion du stress et des émotions ;
- Communication et assertivité ;
- Gestion du temps.

VALIDATION : Certificat de réalisation

DUREE : 24 heures

INTERVENANTS

- **Nathalie WILLIAM** : Référente Bilan de Compétences chez Resources and Development, qui intervient lors de la prise de contact.
- Un accompagnateur au Bilan de Compétences, choisi en fonction de votre profil :
 - **Myriam OSIRIS**, salariée de Resources and Development, de formation « Conseillère en Insertion Professionnelle » et certifiée Accompagnatrice en Bilan de Compétences.
 - **Nolwenn LE GUEN**, démontrant une expertise de plus de 25 ans dans la pédagogie et l'accompagnement, avec un parcours international (USA, Haïti, Belgique, Vietnam, Guadeloupe).
 - **Autres professionnels pouvant répondre au mieux à vos besoins** et vous soutenir dans l'atteinte de vos objectifs, démontrant une expérience professionnelle et/ou un parcours de formation validant leurs compétences de consultant en bilan de compétences.

TARIF

- Salarié : 1950€
- Demandeur d'emploi : 1500€

Siège : Résidence Lasserre Bât D.13 Raizet 97139 LES ABYMES
SIRET : 503 969 784 00019
N° DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ - CENTRE DE FORMATION : 95970153897
www.resourcesdevelopment971.com
Facebook & LinkedIn @Resources and Development



TAUX DE SATISFACTION GLOBAL - 2025 : 95%

TAUX DE SATISFACTION LIE A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS - 2025 : 88%

TAUX DE BENEFICIAIRES AYANT VALIDE LEUR PLAN D'ACTION A 6 MOIS - 2025 : 100%
(6/6 bénéficiaires)

CHIFFRES CLES LIES A NOTRE ACTIVITE – BILAN DE COMPETENCES – Année 2025

Nombre de candidats ayant débuté en 2025	Nombre de candidats ayant terminé leur accompagnement en 2025	Nombre de bénéficiaires en début et en fin d'accompagnement (fin en 2025)	Nombre d'abandon	Entretiens à 6 mois réalisés en 2025	Taux de réalisation des entretiens de suivi à 6 mois
5	6	5/6 (soit 83%)	1	6	100%

Nombre et nature des enquêtes-terrains réalisées par les bénéficiaires pour valider leur projet : 2 enquêtes-terrains/bénéficiaire - entretiens physiques, appels téléphoniques, mails.

MODALITES PEDAGOGIQUES ET MOYENS TECHNIQUES

- Entretiens individuels dans un bureau dédié, en présentiel et/ou en distanciel ;
- Recherches en autonomie ;
- Enquêtes de terrain ;
- Test d'identification des talents « Assess First » ;
- Plateforme pédagogique DIGIFORMA : extranet, ressources documentaires, suivi ;
- Possibilité de réaliser le bilan avec des modalités mixte, mixant présentiel et distanciel.

METHODES PEDAGOGIQUES ET POSTURE UTILISEE

- **Accompagnement individuel** : L'accompagnement est basé sur vos besoins spécifiques.



- **Écoute active** : Votre accompagnateur est à l'écoute de vos besoins, de vos motivations, de vos perspectives d'évolution professionnelle et personnelle. Il ou elle prend le temps lorsque vous en avez besoin.
- **Bienveillance et neutralité** : Avec votre accompagnateur, vous pouvez vous sentir libre de vous exprimer en toute transparence. La posture de non-jugement est un élément clé de notre accompagnement.
- **Flexibilité** : Nous comprenons que chacun doit naviguer entre besoins personnels et obligations collectives (familiales, professionnelles, ...). Nous adaptons le planning à vos disponibilités.
- **Non-directivité** : Nous ne sommes pas là pour vous dire quoi faire, mais pour vous orienter vers la réalisation de vos projets. Votre accompagnateur est un guide !

EQUIVALENCES ET PASSERELLES : Aucune

SUITE DE PARCOURS ET DEBOUCHES

- Consolidation de son positionnement sur le marché de l'emploi ;
- Évolution de parcours à travers une évolution de poste, une reconversion professionnelle, la création d'entreprise ou le démarrage d'une formation.

DISPOSITIF DE SUIVI ET MODALITES D'EVALUATION DES RESULTATS DE LA FORMATION

- Questionnaire et diagnostic du profil au démarrage ;
- Bilan intermédiaire ;
- Test d'identification des talents « Assess First » ;
- Enquêtes-métiers ;
- Calendrier des séances prévues ;
- Dossier de suivi ;
- Synthèse de l'accompagnement ;
- Émargement ;
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid.

Un bilan intermédiaire est réalisé à mi-parcours qui permet de faire le point sur l'avancement du processus, de :



- Vérifier si les objectifs fixés au début du bilan de compétences sont toujours pertinents et envisager les changements ;
- Passer en revue les activités et les exercices réalisés jusqu'à présent ;
- Analyser les résultats des tests psychométriques, des questionnaires et des entretiens ;
- Redéfinir les étapes suivantes et fixer de nouveaux objectifs si besoin ;
- Clarifier les attentes et les responsabilités de chaque partie pour assurer la continuité et la cohérence du processus ;
- Évaluer les compétences développées à mi-parcours du bilan de compétences.

MATERIEL A PREVOIR

- De quoi prendre des notes ;
- Ordinateur pour les tests d'identification des talents.

ACCESSIBILITE ET HANDICAP

Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Nous sommes équipés d'un ascenseur et d'un WC adaptés aux personnes en situation de handicap.

Si vous êtes en situation de handicap, un entretien avec notre Référente Handicap sera organisé afin de mettre en place les modalités d'accueil et de suivi.

Coordonnées de notre Référente Handicap

Myriam OSIRIS

pedag@resourcesdevelopment91.com

0590 57 90 43

MODALITES, CONDITIONS D'ACCES ET DELAI D'INSCRIPTION : Calendrier et date de démarrage à déterminer avec le bénéficiaire.

CONTACTEZ NOTRE ORGANISME

Nathalie WILLIAM

Mail : projets@resourcesdevelopment91.com

Port. : 0690 94 62 92

Fixe : 0590 57 90 43

Siège : Résidence Lasserre Bât D.13 Raizet 97139 LES ABYMES

SIRET : 503 969 784 00019

N° DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ - CENTRE DE FORMATION : 95970153897

www.resourcesdevelopment91.com

Facebook & LinkedIn @Resources and Development



Adresse de notre site : Immeuble ACÉROLA Z.I Jarry - Rue Jean Gothland
97122 BAIE-MAHAULT

Date de mise à jour du programme : 27/01/2026 (V5)

LE CADRE LEGAL DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313-7 du Code du Travail.

Le bilan permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter les obligations relatives aux bilans de compétences.

Il n'y a pas de pré-requis pour réaliser un bilan de compétences. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences (L 6312-1 du Code du Travail) ou dans le cadre d'un congé de reclassement (L 1233-71 du Code du travail), il doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

BILAN DE COMPETENCES

Programme

Le bilan compétences demande un engagement total dans le processus. Il est primordial d'établir une relation de confiance avec l'intervenant qui vous accompagne.

ETAPE 1. Entretien d'accueil, préalable à la réalisation du bilan (gratuit et sans engagement)

- Initier un contact avec la Référente qui sera votre interlocuteur durant le bilan au sein de Resources and Development ;
- Informer sur le déroulement du bilan (informations pratiques et légales) ;
- Clarifier vos attentes ;
- Établir un devis de prestation.

ETAPE 2. La phase préliminaire

La phase préliminaire permet d'analyser la demande et de fixer les objectifs personnalisés du bilan. Il s'agit de concevoir un projet de bilan en adéquation avec votre situation, vos attentes et vos motivations. Un contrat pédagogique fixant les objectifs personnalisés du bilan est établi conjointement.

- Établir une relation de confiance avec votre accompagnateur ;
- Confirmer votre engagement dans la démarche du bilan de compétences ;
- Définir et analyser la nature de vos besoins ;
- Informer des méthodes et techniques mises en œuvre durant le bilan.

ETAPE 3. La phase d'investigation

- Analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluer vos connaissances générales ;
- Déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.



ETAPE 4. La phase de conclusion

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation ;
- Définir le plan d'action nécessaire à la réalisation de votre projet.

La phase de conclusion du bilan de compétences correspond à l'élaboration et à la remise du document de synthèse. Ce document comporte les éléments suivants :

- Les circonstances du bilan ;
- Vos compétences et aptitudes au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- Les éléments constitutifs de votre projet professionnel et éventuellement de votre projet de formation ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet ;

ETAPE 5. Suivi à 6 mois

A 6 mois, vous êtes convié à un entretien de suivi afin de mesurer l'efficacité de votre bilan de compétences et le degré de mise en place du projet élaboré.