

### Pourquoi un bilan de compétences pour vos collaborateurs ?

- Identifier les **souhaits d'évolution ou de mobilité**
- **Vous flexibiliser et construire des passerelles d'emplois**
- Vous projeter sur des métiers en devenir (identifier les mobilités ou promotions avant de recruter = maîtriser les coûts)
- Mettre en place ou confirmer des **parcours de carrière** = créer de la mobilité et/ou promouvoir
- **Valoriser et motiver** davantage vos salariés = augmenter la performance
- Affecter vos salariés à des **postes en adéquation** avec leurs compétences et aptitudes
- **Anticiper** sur les métiers en disparition et sur les mutations/mobilités nécessaires
- Préparer/budgéter le **plan de développement de compétences** (plan de formation)
- Réaliser des portefeuilles de compétences pour identifier des formations nécessaires à la **sécurisation des parcours professionnels**
- Organiser et structurer votre **GPEC** ou GEPP
- Améliorer la **qualité de vie au travail** (diminution des RPS incluant le Burn Out et l'absentéisme)
- **Reclasser** un salarié inapte
- Répondre à vos **obligations légales** et contribuer à la **paix sociale**

### Quels intérêts pour le salarié ?

- **Se situer** dans sa fonction
- **Se projeter dans son entreprise** à court, moyen ou long terme
- Devenir acteur de son développement au sein de l'entreprise
- Donner un second souffle à sa carrière
- Identifier ses points d'appui et ses limites
- Identifier ses **besoins en formation** en lien avec un projet
- Construire un parcours de formation **réalisable, durable, fiable et viable**
- Elaborer une **stratégie professionnelle** en se donnant des échéances réalistes
- Être accompagné dans l'identification de ses motivations et souhaits
- Mettre en évidence ses connaissances et ses savoir-faire
- **Co-construire un projet** professionnel avec son employeur (évolution et mobilité)
- Prendre conscience de ses **besoins et de ses motivations**
- Mieux cerner ses qualités pour atteindre ses objectifs

**Le Bilan de  
Compétences :**

**Outil RH,  
stratégique et  
financier  
de votre  
entreprise**






**01 61 08 63 90**


**[cpedrosa@cbp-socialconsult.fr](mailto:cpedrosa@cbp-socialconsult.fr)**

**Pour répondre à toutes vos questions.**



### Lieux

- Dans vos locaux
- 29 rue de Paris / 78550 Houdan  
 Espace Prévôté / 6 rue de la Prévôté HOUDAN
- 5 avenue Pavlov / 78190 Trappes  

- 20 rue des Piquettes / Immeuble Aksione / 78200 Buchelay  
 INNEOS 1401 Av. de la Grande Halle 78200 Buchelay
- 1 rue Clairefontaine 78120 Rambouillet  

- 64 rue Anatole France 92300 Levallois Perret  

- 115 rue de l'Abbé Groult 75015 Paris  

- 13 rue Lavraindières 28100 Dreux  


### Déroulement

Toutes les phases du bilan sont menées sous forme d'entretiens personnalisés (*en présentiel ou distanciel selon la formule Bilan retenue – voire brochure et/ou site Internet <https://www.cbp-socialconsult.fr>*)

La **phase préliminaire** a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

La **phase d'investigation** doit permettre à l'intéressé, au regard des perspectives d'évolution envisagées :

- d'identifier les éléments déclencheurs du processus du changement dans lequel il s'inscrit,
- de mieux appréhender ses valeurs, ses intérêts, ses aspirations ainsi que les facteurs déterminants de sa motivation,
- d'évaluer ses connaissances générales et professionnelles, ses savoir-faire et ses aptitudes,
- de repérer les éléments de son expérience transférable aux nouvelles situations professionnelles envisagées,
- de déceler ses ressources et ses potentialités inexploitées.

La **phase de conclusion** a notamment pour objet :

- de récapituler avec l'intéressé les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

### 4 offres (voire brochure détaillée)

- Bilan de Compétences Sup' – 2 400 Euros
- Bilan de Compétences Classique – 1 750 Euros
- Blended Bilan – 1 200 Euros
- E-Bilan – 800 Euros

**Large réseaux relais  
Expertise d'une Agence RH**

**Consultants Coach, Expert  
en RPS, Senior en Gestion  
et Orientation de Carrière**

**Grille d'analyse  
et diagnostique**

[www.cbp-socialconsult.fr](http://www.cbp-socialconsult.fr)

