



FORMATION

CHRISTINE
RAIPEAU

Cultivez votre champ des possibles !

LE BILAN DE COMPÉTENCES



Cultivez votre champ des possibles !



Le Bilan de compétences

Notre monde bouge de plus en plus vite, nos carrières professionnelles s'allongent, avec les nouvelles technologies, les nouvelles façons de travailler, le paysage professionnel change.

Tout au long de la vie, nos réalités et nos besoins aussi !

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et de formation - le cas échéant, afin de trouver plus de cohérence entre qui vous êtes et ce que vous faites.

Durée: 24 heures de bilan en face à face

Accès aux personnes en situation de handicap : Oui

CHRISTINE CRAIPEAU FORMATION respecte les conditions d'accueil et d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap et propose des adaptations pédagogiques.

Pour plus d'informations, merci de contacter le référent handicap :
Christine Craipeau 0662112778 christinecraipeauformation@gmail.com

Modalités d'évaluation: une synthèse en fin de bilan vous sera rendue

Méthodes mobilisées: questionnaire MBTI, enquêtes métiers, questions réponses, coaching, questionnaires auto positionnement, ...

Objectifs: Remobilisation, aide à l'élaboration de son projet professionnel. Les objectifs seront personnalisés en phase préalable avec votre consultant référent.





Objectif pédagogique

L'objectif principal d'un bilan de compétences est de définir votre projet professionnel, et le cas échéant, votre projet de formation. Effectuer un bilan de compétences, c'est vous permettre, par une analyse professionnelle approfondie et un accompagnement :

- D'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes, vos valeurs et vos motivations
- D'avoir une cartographie détaillée de vos traits de personnalités D'avoir une connaissance plus approfondie de vous-même
- De définir un projet professionnel et/ou de formation en cohérence avec vos besoins
- D'utiliser vos atouts comme un instrument de négociation, notamment lors d'un entretien professionnel (emploi, formation, évolution de carrière ...).

Les motivations sont multiples : licenciement, départ volontaire de l'entreprise, besoin d'évolution dans la même entreprise ou le même secteur professionnel, réorientation professionnelle, projet de création ou de reprise d'activité.

Un accompagnement, par un professionnel certifié, met en lumière vos compétences professionnelles et transversales, dans le but de vérifier la cohérence entre votre profil et les métiers choisis, quel que soit votre âge, votre statut, votre niveau d'études.

Tarif : 2200 € HT. Financement entreprise. Financement personnel.

Pour des demandes particulières, nous contacter.

Conditions d'accès : les rendez-vous sont fixés en fonction des disponibilités du bénéficiaire et du consultant. En distanciel ou à Avignon à l'espace de coworking, La passerelle.

Déontologie: Nous respectons les engagements déontologiques prévus à l'article L.6313-4 du code du travail (Respect du consentement, confidentialité) Textes de référence Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail. Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

« *Tout le monde est un génie. Mais si vous jugez un poisson sur ses capacités à grimper à un arbre , il passera toute sa vie à croire qu'il est stupide »*

Albert Einstein

1. Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Pas de prérequis particulier

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de France Travail de l'APEC ou de Capemploi,
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non-titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

2. Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

3. Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Lorsque le salarié mobilise son [compte personnel de formation](#)

- pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.



Dans le cadre du **plan de développement des compétences de l'entreprise** (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan fait l'objet d'une **convention tripartite** signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée. (L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.)

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un **conseil en évolution professionnelle (CEP)**. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

4. Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan comprend obligatoirement **trois phases**. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne. La durée du bilan de compétences est au **maximum de 24 heures** et se répartit sur plusieurs semaines.

1) phase préliminaire :

- Recueillir vos attentes et votre situation individuelle
- Analyser votre demande et vos besoins.
- Déterminer le format le plus adapté à votre situation et à vos besoins,
- Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

2) phase d'investigation :

- Construire votre projet professionnel et en vérifier la pertinence,
- Et/ou élaborer une ou plusieurs alternatives.

3) phase de conclusion :

- Vous 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.
- Élaboration du document des synthèses
- Programmation d'un suivi 4 à 6 mois après le bilan

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

5. Moyens de réalisation du bilan de compétences

Le bilan de compétences est basé sur une alternance d'entretiens avec la consultante, de temps de réflexion personnelle avec supports, et de temps d'investigation et d'exploration.

- Une grille d'analyse partagée me permet de relever vos attentes
- Un document partagé recueille toutes les étapes de l'évolution, séance par séance

Les outils utilisables sont : méthode SMART pour la définition des objectifs, techniques d'entretiens centrées sur la personne ; techniques d'accompagnements agiles ; tests de personnalité, d'aptitudes, de valeurs, de moteurs de vie, questionnaires d'intérêts ; enquêtes métier ; supports d'aide à la réflexion, décision et formalisation.

Un document de synthèse écrit est remis au bénéficiaire à l'issue du parcours. Il comprend :

- Les circonstances du bilan,
- La synthèse des compétences du salarié,
- La synthèse du projet professionnel (nature du ou des projets identifiés : mise en évidence des points forts et axes de progrès, plans d'actions envisageables).

6. Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés (OPCO) sont certifiés sur la base de critères définis par la marque Qualiopi.



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la **liberté de choisir son avenir professionnel** prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un **référentiel national unique**, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par France Travail ou par l'Agefiph).

7. L'éthique

Bienveillance

« L'individu a en lui de vastes ressources[...]. Cependant, ces ressources ne sont accessibles que si l'on peut offrir un certain climat » (C.R. Rogers)

Prestation individualisée

- La prestation est individuelle,
- Le bilan est personnalisé en termes de rythme, contenu, supports/outils/méthodes.

Confidentialité

- Respect du secret professionnel,
- Confidentialité des documents.
- La conservation de la synthèse ne se fait qu'après la signature d'un accord écrit du bénéficiaire,
- Le document de synthèse est la propriété exclusive du bénéficiaire.

Supports du bilan Tous les originaux des outils/supports/tests utilisés au cours du bilan sont votre propriété, nous gardons des copies, avec votre accord, pour le suivi du dossier (conservation du dossier pédagogique un an maximum avant destruction).

Suivi post bilan

- Votre consultante reste disponible pour vous après le Bilan de Compétences, sans délai ni limitation dans le temps, par mail ou téléphone,
- Un entretien de suivi à 6 mois est programmé à l'issue du Bilan pour faire le point sur votre situation.

8. Concrètement

Vous convenez d'un 1er entretien gratuit et sans engagement, avec votre consultant en bilan de compétences. À cette occasion, vous analysez avec lui votre situation et vous vous assurez ensemble que le bilan de compétences est la solution la plus pertinente. Vous mettez en place le contrat de formation et le calendrier prévisionnel.

Objectifs de l'accompagnement

- faire le point sur votre situation professionnelle,
- faire un bilan de vos compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être), et de vos intérêts,
- explorer les possibilités de changement,
- créer ou affiner un projet, et définir des stratégies d'action,
- trouver plus de cohérence entre qui vous êtes et ce que vous faites.

