



## POURQUOI FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES?

La vie professionnelle n'est pas toujours un long fleuve tranquille... On se questionne, on évolue, parfois on se sent perdu...

Le bilan de compétences est là pour vous apporter de la clarté sur votre parcours, vous (re)donner confiance en votre potentiel, conscientiser le champs des possibles qui s'offre à vous, pour ainsi appréhender votre futur professionnel plus sereinement.

## QUEL EST L'OBJECTIF D'UN BILAN DE COMPÉTENCES?

Son objectif est d'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et vos motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## COMMENT ÇA SE PASSE?

### L'ENTRETIEN PRÉALABLE

En amont de la réalisation du bilan de compétences, nous convenons d'un entretien préalable. Sous ce nom fort sérieux, l'objectif est avant tout de faire connaissance. Il est important de se rencontrer, que vous compreniez ce qu'est un bilan de compétences, quelle est ma méthode, ma personnalité...pour vous assurer que vous êtes bien en phase avec cela.

Un bilan de compétences, c'est finalement investir sur vous-même. Il est donc important de choisir la bonne personne.

C'est aussi l'occasion de poser toutes les questions qui vous passeraient par la tête pour que vous puissiez faire un choix éclairé et vous engager dans ce processus qu'est le bilan de compétences.



## LA PHASE PRÉLIMINAIRE

Il s'agit de la première phase du bilan de compétences. L'objectif est d'analyser votre demande et votre besoin ; de déterminer le format le plus adapté, mais aussi de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

## LA PHASE D'INVESTIGATION

Elle a pour objectif de vous permettre de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence.

Cette phase contient une phase rétrospective et une phase prospective. Il faut en effet savoir regarder en arrière, comprendre et analyser son parcours, prendre conscience de ses forces, ses traits de personnalité, ses valeurs, besoins et motivations pour pouvoir mieux se projeter!

Elle est ponctuée d'exercices, d'un test psychométrique, de questionnements et d'échanges. Un programme riche et dense!

## LA PHASE DE CONCLUSION

Cette phase vous permettra de vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation de votre projet professionnel, et de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels. Pour cela, un plan d'actions sera co-construit.

Un document de synthèse du bilan de compétences que l'on aura co-construit vous sera également remis lors de la dernière session.

## ENTRETIEN DE SUIVI

Si vous le souhaitez, nous conviendrons d'un entretien de suivi (gratuit) 6 mois après la fin de réalisation du bilan. Il nous permettra de faire le point sur vos avancées et la réalisation de votre plan d'actions.

## **QUELS OUTILS UTILISE-T-ON LORS DU BILAN?**

J'utilise l'ikigai en tant qu'outil structurant du bilan. Il nous permet de synthétiser et clarifier votre vision.

Des exercices et questions de réflexions seront à préparer pour chaque session prévue. Ils seront la base de nos échanges. Vous passerez également 1 test psychométrique pour venir confirmer et compléter nos conclusions.

Je vous inviterai à réaliser des enquêtes métiers (avec mon aide) pour venir confirmer ou non vos idées métiers.

Au-delà des exercices et des tests, la base de nos entretiens reste les échanges pour venir ainsi questionner et creuser chaque item.

## **QUELLE POSTURE POUR LA CONSULTANTE?**

Le bilan de compétences doit être une "safe place" pour vous. Il est important que vous vous sentiez en pleine confiance durant chaque session. Pour cela, la relation avec le ou la consultante est prédominante.

Je m'engage à adopter une posture de respect, de non-jugement et d'encouragement.

## **À QUI S'ADRESSE LE BILAN DE COMPÉTENCES?**

Il s'adresse à tous : demandeurs d'emploi, salariés du secteur privé, salariés du secteur public, entrepreneurs...

## **Y'A-T-IL DU COLLECTIF EN BILAN DE COMPÉTENCES?**

Non, vous serez seul(e) avec moi pendant la totalité de notre session. Le processus est individualisé et donc entièrement personnalisé pour répondre à vos besoins.

## **Y'A-T-IL DES PRÉ-REQUIS?**

Il n'y a aucun pré-requis. Il ne nécessite aucune qualification ou connaissance spécifique. Vous devez néanmoins être majeur et avoir eu au moins une expérience professionnelle.

## **QUELLE EST LA DURÉE DU BILAN?**

Le bilan est constitué de 8 sessions de 2h, donc 16h de face-à-face. Il faudra compter du travail personnel à réaliser en plus de nos sessions (réponses aux questions, exercices, enquêtes métiers...). La durée du travail personnel est variable d'une personne à une autre. Chaque session est espacée d'une à deux semaines.

## **BILAN DE COMPÉTENCES VISIO ou PRÉSENTIEL?**

Le bilan de compétences se déroule au Perrier (85) dans des bureaux fermés assurant la confidentialité des échanges.

Nous pouvons aussi le réaliser en visioconférence, selon votre préférence.

## **QUELS SONT LES MOYENS PERMETTANT D'APPRÉCIER LE SUIVI ET LE RÉSULTAT DU BILAN DE COMPÉTENCES?**

Une feuille d'émargement sera à signer lors de chaque session. Il est également important de m'assurer de votre pleine satisfaction. Je vous demanderai donc de remplir une évaluation à chaud (à la fin du bilan), puis une évaluation à froid (à 6 mois du bilan).

Comme énoncé plus haut, vous aurez également en votre possession, à la fin du bilan de compétences, un document de synthèse reprenant notamment le plan d'actions pour l'atteinte de votre nouvel objectif professionnel.



## **SOUS QUEL DÉLAI EST-IL POSSIBLE D' ACCÉDER AU BILAN DE COMPÉTENCES?**

Un délai incompressible de 14 jours (droit de rétractation) doit être respecté entre la signature du contrat et le début du bilan.

## **QUEL FINANCEMENT POUR LE BILAN DE COMPÉTENCES?**

Plusieurs financements sont envisageables selon votre situation : fonds propres, CPF, OPCO de votre entreprise...

Je vous invite à me contacter afin que l'on puisse en échanger.

## **QUEL EST LE TARIF DU BILAN DE COMPÉTENCES?**

Le bilan représente un coût de 1750euros pour les 16h de face-à-face, le travail personnel, la passation des tests psychométriques, la remise des documents, et l'entretien de suivi offert.

## **LE BILAN DE COMPÉTENCES EST-IL ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP?**

Je mettrai tout en oeuvre pour répondre à vos besoins, dans la limite de mes compétences et des moyens techniques possibles.

Contactez-moi pour en discuter à : [aurelie@cv-et-entretien.fr](mailto:aurelie@cv-et-entretien.fr)

## **QUI EST VOTRE CONSULTANTE EN BILAN DE COMPÉTENCES?**

Diplômée d'un MBA en ressources humaines et forte de 6 ans d'expérience en tant que chargée de recrutement et gestion des carrières ; j'accompagne depuis 2021 les personnes désirant évoluer professionnellement.

Je me forme quasiment chaque année pour continuer de vous proposer le meilleur accompagnement possible.

Je suis notamment formée et certifiée au bilan de compétences, à l'ikigai, à l'orientation positive et suis habilitée à vous faire passer des tests psychométriques.

La bonne humeur, la personnalisation et l'efficacité sont mes leitmotiv : on avance ensemble, on échange énormément, on prend du plaisir et on conscientise le chemin parcouru!

C'est du travail certes, mais la satisfaction est grande en fin de bilan! J'utilise l'ikigai en tant qu'outil structurant, il permet d'avoir une vision claire de ce que vous aimez, de vos forces, de vos valeurs et de ce pourquoi vous voudriez être payé.

Je l'associe à 1 test psychométrique ainsi qu'à certains exercices selon les besoins de chacun.

Bien sûr, il vous faudra oser franchir les barrières de parler à des professionnels du secteur visé mais ensemble, tout est atteignable! Prêt à vous lancer dans l'aventure du bilan de compétences pour sortir du flou et envisager sereinement votre futur professionnel ?

### **POUR ME CONTACTER**

Aurélie Picard

[aurelie@cv-et-entretien.fr](mailto:aurelie@cv-et-entretien.fr)

Tel : 07.59.57.00.24

## CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPÉTENCES EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

### Article L6313-4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L.6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

### **Article R6313-4**

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

### **Article R6313-5**

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

### **Article R6313-6**

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

### **Article R6313-7**

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

### **Article R6313-8**

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L.6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.