

L'Équilibre des Hommes et des organisations

*Cabinet de conseils  
En Ressources Humaines*

*Bilan de Compétences*

Formation individuelle – Eligible CPF

Analyse

Investigation

Orientation

Projet cohérent

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES ?

- Définir son projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation ou VAE
  - Faire un état des lieux de son parcours
  - Réfléchir à sa stratégie de vie professionnelle et personnelle
  - Elaborer un projet d'avenir cohérent et durable, en harmonie avec sa vie et ses valeurs (reconversion, évolution, formation, etc.)
- 

## POUR QUI ?

- Toute personne souhaitant faire le point sur son parcours, définir un projet professionnel et/ou valider une nouvelle orientation.
- La formation est adaptée aux personnes à mobilité réduite



## PRE REQUIS ?

- Aucun
- 

## FORMAT & PLANNING

- 24H de formation individuelle
  - 6 à 9 rencontres étalées sur 6 à 15 semaines
  - Planning sur mesure – Démarrage de l'action de formation maximum 1 mois après l'inscription
- 

## TARIF & MODALITE D'ACCES

- 1800€HT – 2160€TTC / bénéficiaire – Eligible au CPF code 202
- Pour toute inscription – nous contacter au 03 26 04 44 40 ou via [formation@reper-international.com](mailto:formation@reper-international.com)
- Un entretien préalable et gratuit, vous permettra de rencontrer le consultant avant de vous engager



## **METHODES PEDAGOGIQUES & MODALITES D'EVALUATION**

### **Moyens pédagogiques et techniques :**

Nos formateurs sont recrutés selon les spécifications des formations. Ce sont des psychologues du travail ou des consultants formés et expert dans l'accompagnement professionnel.

Ils utilisent des outils appropriés au Bilan de Compétences, et adaptent leur méthode à chaque bénéficiaire.

- Nos salles sont lumineuses, design et équipées
- Accès Wi-Fi
- Espace de partage et de convivialité
- Café, thé, jus de fruit et collation offerts

### **Modalités d'évaluation :**

- Diagnostic initial permettant de poser un état des lieux et définir ses objectifs pour la formation
- Bilan et synthèse finale pour évaluer l'évolution et l'atteinte des objectifs

### **Le bilan se compose de 3 étapes :**

- **Phase préliminaire :**
  - Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
  - Définir et analyser la nature de ses besoins
  - Informer des conditions du déroulement du bilan de compétences, ainsi que les méthodes et techniques mises en œuvre
- **Phase d'investigation :**
  - Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels
  - Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évaluer ses connaissances générales
  - Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle
  - Disposer d'un regard croisé sur le projet, en fonction du déroulé et des besoins
- **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 et le cas échéant, d'un projet de formation
  - Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

Comme le prévoit la loi, un **entretien de suivi** est proposé 6 mois à un an après la fin du bilan. Un document de synthèse sera remis au bénéficiaire à l'issue de l'entretien de restitution. Toute communication du dit document, est subordonnée à l'accord du salarié.

## **RAPPEL DU CADRE LEGAL & REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES**

**Le bilan de compétences est régi par le Code du Travail art. L.6313-1, L.6313-10 et R.6322-32 à R.6322-50.**

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

### **Règlementation en vigueur**

Le bilan de compétences a été institué par la loi du 31 décembre 1991 (Art. R.6322-35). Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans les conditions définies par le Code du Travail, mais aussi à titre personnel ou via le plan de développement des compétences de l'entreprise.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :







Art. L6313-4 du Code du Travail :

- Ajout d'une durée légale maximum de 24 heures
- Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan.

Art. R6313-4 à R6313-7 du Code du Travail :

- Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits.
- Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut en sous-traiter une partie
- Il doit exister, au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée au bilan de compétences si le prestataire exerce d'autres activités
- Les résultats du bilan sont la propriété du bénéficiaire, ils sont confidentiels
- Les documents sont détruits à l'issue du bilan (hors exceptions prévues)

## PROGRAMME & PROCESSUS

<p>ENTRETIEN  1</p> <p><b>Analyse de la trajectoire socioprofessionnelle</b></p>	<p><b>PHASE INITIALE</b></p> <p><i>Exploration de la sphère sociale et professionnelle du bénéficiaire (parcours – attentes – aspirations)</i></p>
<p>ENTRETIEN.  2</p> <p><b>Conseil et formation pour la construction de son projet</b></p>	<p><b>PHASE D'INVESTIGATION</b></p> <p><i>Formalisation du portefeuille des acquis (compétences connaissances et qualités)</i></p> <p>↓</p>
<p>ENTRETIEN  3</p> <p><b>Phase de testing sur les capacités, motivations et intérêts</b></p>	<p><i>L'exploration des motivations, des centres d'intérêts, du profil de personnalité et des aptitudes intellectuelles.</i></p> <p><b>Repérer la dynamique qui impacte la sphère professionnelle</b></p> <p>↓</p>
<p>ENTRETIEN  4</p> <p><b>Construction du projet professionnel et alternatives</b></p>	<p><i>Elaboration du projet tenant compte des investigations / tests / environnement socio-économique / stratégie d'entreprise</i></p> <p><b>Rechercher l'adéquation pour un projet réaliste</b></p> <p>↓</p>
<p>ENTRETIEN  5</p> <p><b>Validation et stratégie de mise en place du projet</b></p>	<p><i>Formalisation du plan d'action qui permettra d'atteindre l'objectif visé</i></p>
<p>ENTRETIEN  6</p> <p><b>Finalisation et débriefing sur la synthèse</b></p>	<p><b>PHASE DE RESTITUTION</b></p> <p><i>Restitution de la synthèse afin d'en faciliter l'appropriation par le bénéficiaire</i></p>

# Reperinternational

L'équilibre des Hommes et des organisations



**Intelligence  
Collective**



**Efficience**



**Confidentialité**



**Créativité**



**Ecologie de la  
Personne**

## **AGENCE CHAMPAGNE**

14 Place du Chapitre  
51100 Reims  
Tél. : +33 (0)3 26 04 44 40

## **AGENCE PICARDIE**

Parc Tertiaire Gouraud  
Immeuble Les Ambassadeurs  
2, Allée des Nobel  
02200 Soissons

## **CONTACT FORMATION**

[formation@reper-international.com](mailto:formation@reper-international.com)

## **CONSULTANTE REFERENTE**

**Claire de Saint Gilles**  
[c.saintgilles@reper-international.com](mailto:c.saintgilles@reper-international.com)