



Cap Rével'Pro



**Construire un projet
professionnel inspiré et
inspirant**



Bilan de compétences



Le chemin de mille miles commence par une action
Lao Tseu



Nos Convictions



Nous sommes convaincus qu'un projet professionnel est inspirant et épanouissant s'il est en adéquation avec qui vous êtes. Or, s'affirmer n'est pas évident : Bien souvent l'affirmation de soi est bloquée par des peurs, des injonctions (sociétales, parentales, éducatives...) et/ou par des croyances limitantes. Il est nécessaire de réaliser un travail complet et en profondeur qui vous permettra :



D'être aux commandes de votre vie et de vos choix



De comprendre les peurs et blocages qui vous empêchent d'avancer ou de vous d'affirmer



De découvrir qui vous êtes et surtout qui vous souhaitez devenir.



De révéler les compétences dont vous disposez déjà, celles qui sont sous-exploitées et celles que vous avez à acquérir pour mener à bien votre projet.



D'identifier les « ingrédients » de votre projet professionnel en alignement avec qui vous êtes



Et de le concrétiser à travers un plan d'actions concret et pertinent

□ Le cadre légal du bilan de compétences



Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal. Il aboutit à l'élaboration pas à pas d'un projet professionnel et/ou de formation tout en envisageant des projets alternatifs concrets et réalistes. Il donne lieu à l'élaboration d'une synthèse écrite.

La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires qui vous protègent :

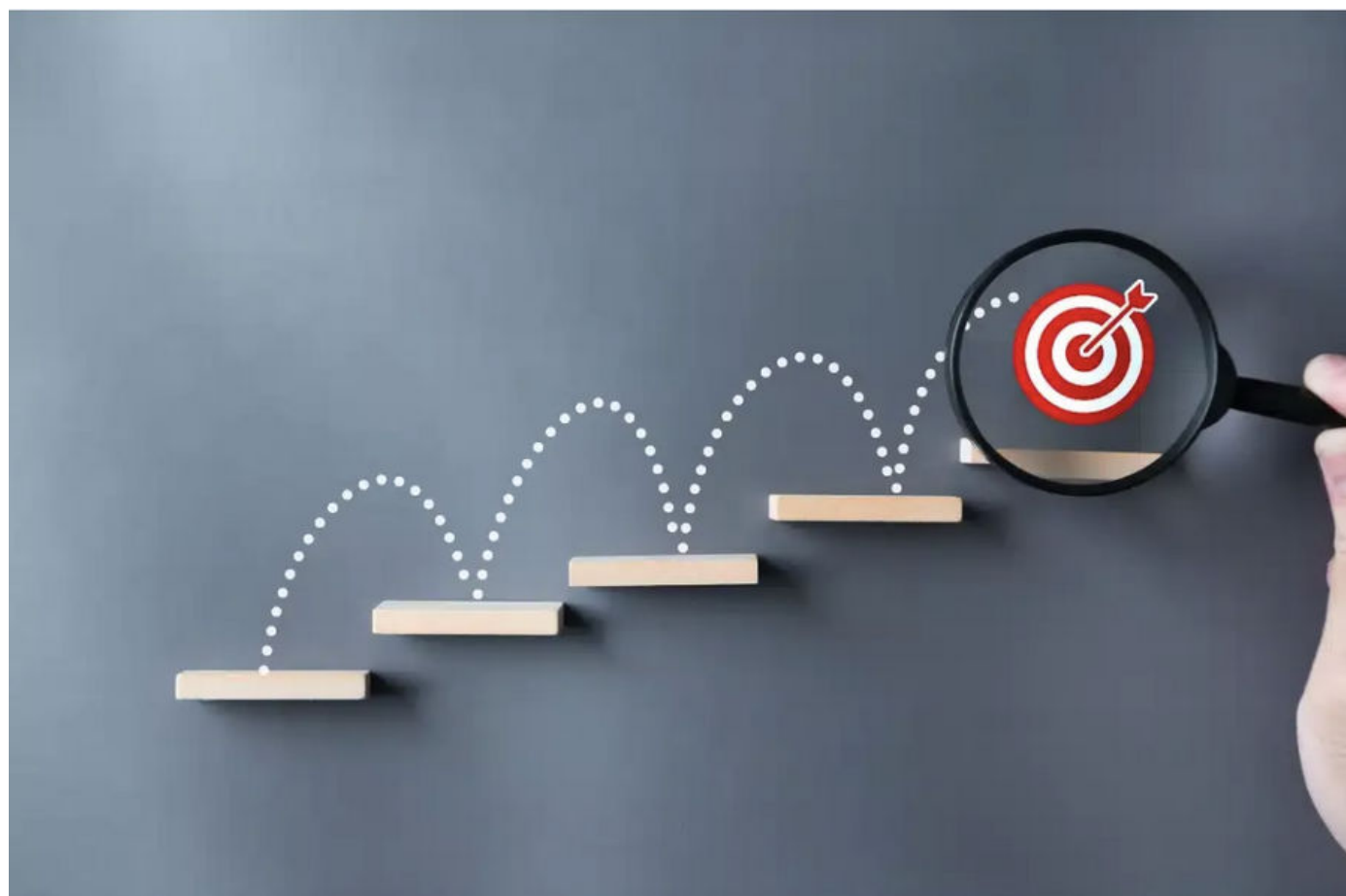
Principaux textes législatifs & réglementaires :

1. Code du travail — dispositions actuelles relatives au bilan de compétences (notamment les articles du Livre VI / Titre sur la formation : articles L.6313-1 et suivants ; dispositions détaillées en R.6313-4 et suivants concernant la forme, la durée, la synthèse, le consentement, etc.).
2. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (« Loi Avenir professionnel ») qui réforme et précise les modalités de la formation professionnelle et l'exigence qualité (impact sur le financement, la certification, l'éligibilité CPF, etc.). [Légifrance](#)
3. Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 — précise les modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences (entré en vigueur 1^{er} janvier 2019).
4. Décret n°92-1075 du 2 octobre 1992 (et arrêtés d'application de début des années 1990) — fixe les phases du bilan, le document de synthèse, règles de conservation/destruction des documents et obligations des prestataires (nombre d'heures, confidentialité, convention tripartite pour congé bilan, etc.).
5. Textes relatifs à la fonction publique (si vous accompagnez des agents) : notamment décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 (formation des fonctionnaires) et arrêtés spécifiques (ex. arrêté du 31 juillet 2009 pour certains agents).
6. Référentiel national qualité — Qualiopi / FranceCompétences : la certification qualité (Qualiopi) est requise pour que les actions (y compris bilan de compétences) puissent être financées sur des fonds publics / CPF ; le RNQ contient les indicateurs applicables aux bilans.
7. Protection des données personnelles — RGPD (Règlement (UE) 2016/679) et la Loi « Informatique et Libertés » modifiée (loi du 20 juin 2018) : s'appliquent aux traitements de données collectées pendant un bilan (consentement, durée de conservation, sécurité, droits d'accès/effacement, etc.). Important pour la synthèse et les dossiers candidats.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences>



□ Les objectifs du bilan



Le bilan de compétences a pour objectif de vous permettre :

- d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations
- définir un projet professionnel réaliste et concret et/ou un projet de formation
- d'apprendre à présenter son projet professionnel et à vendre son profil à un employeur



Les outils visés

Une meilleure connaissance de soi : ma singularité, mes valeurs, mes leviers de motivation, mes préférences comportementales

Une meilleure connaissance de mes ressources : Cerner clairement mes compétences existantes, inexploitées et à développer

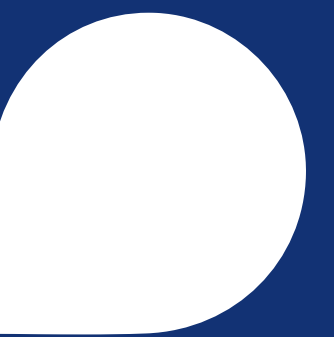
La capacité à prendre des décisions en lien avec mon parcours professionnel et à les affirmer

La capacité à analyser le marché de l'emploi, les compétences recherchées par les employeurs et les dispositifs de formation appropriés





Le public visé



Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics, sans pré-requis : travailleurs en poste et personnes en recherche d'emploi.

Chaque bénéficiaire est unique : nous nous adaptons à la singularité et aux besoins de chacun.

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour répondre aux questionnaires.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement et l'engagement complet du bénéficiaire.

Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



Le déroulement du bilan



24 heures de formation en 3 phases

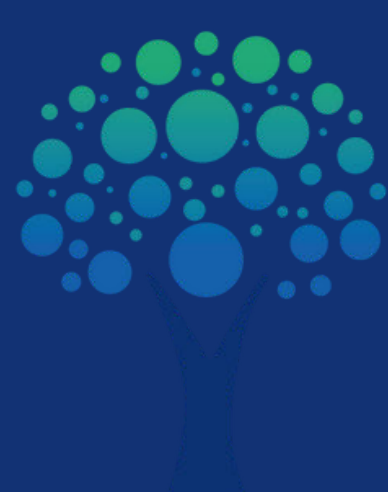
16 heures
d'entretiens
personnalisés

8 heures
de travaux dirigés à
distance

1 – Phase préliminaire

2 – Phase d'investigation

3 – Phase de conclusion



Moyens pédagogiques, méthodes et techniques



1 - PHASE PRÉLIMINAIRE – 2 heures

OBJECTIFS

- Confirmer votre engagement dans la démarche
- Clarifier le cadre éthique et la méthodologie personnalisée : conditions de déroulement du bilan (Y compris restitution en fin de bilan et principes d'utilisation des conclusions), méthodes et techniques mises en œuvre, confidentialité, posture
- Clarifier vos attentes et enjeux : point de situation, objectifs, freins
- Créer une alliance de travail bienveillante et professionnelle
- Organiser le bilan de façon pratique (planning, documentation)

MÉTHODES ET OUTILS

Entretien individuel structurant avec votre consultant

Outils : Ecoute active, reformulation. Fiche d'enregistrement et d'analyse des besoins. Boussole d'intention. Grille d'exploration des attentes. Convention tripartite.

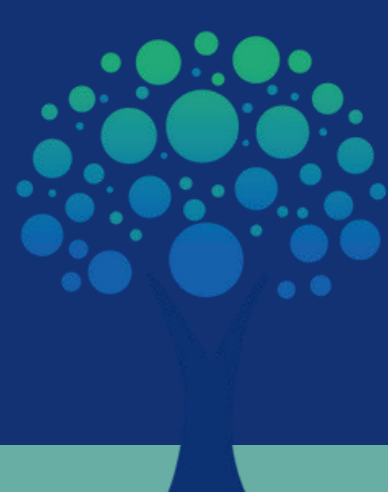
2 - PHASE D'INVESTIGATION – 18 heures

OBJECTIFS

- Comprendre et analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
- Identifier vos préférences comportementales et vos valeurs
- Identifier vos compétences et aptitudes professionnels et personnels
- Prendre conscience de leur transférabilité vers d'autres situations professionnelles
- Evaluer vos connaissances en général et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

Exploration de soi

- Analyser la trajectoire personnelle, sociale, scolaire et professionnelle
- Explorer ses valeurs, besoins et moteurs
- Repérer les choix déterminants, les ruptures, les déclencheurs du changement, les bénéfices associés aux choix.
- Repérer les ressources personnelles et les intérêts extraprofessionnels.
- Identifier ses préférences comportementales et ses motivations
- Développer votre communication pour affirmer vos futurs choix, y compris en situation inconfortable ou de tension



Exploration de soi (suite)



OUTILS :

- Cartographie des valeurs
- Ligne de vie personnelle et professionnelle
- DISC / forces motrices (inclus dans le coût du bilan)
- Stratégies d'échec et de réussite
- Si besoin, test EIQ Intelligence émotionnelle (non systématique et payant)

Exploration du capital professionnel



Identifier vos domaines de connaissance (formation initiale et continue)

Etablir votre portefeuille de compétences (savoir-être et savoir-faire) en repérant celles que vous avez déjà développées, celles qui sont sous exploitées, à renforcer ou à acquérir.

Déterminer vos préférences comportementales

Evaluer la transférabilité de vos compétences pour votre projet professionnel.

PHASE 1

- Tableau des formations
- Analyse du parcours
- Travail sur les réalisations concrètes
- Identification des compétences techniques et comportementales

PHASE 2

Après ébauche du projet professionnel, utilisation de l'outil "ancres de carrière" et Interviews des personnes de confiance et/ou 360°

OUTILS :

- Portefeuilles de compétences
- Questionnaire projet de vie
- Questionnaire les motivations au travail
- Ancres de carrière





Exploration des motivations et des freins

Repérer les éléments de motivation : aspirations, moteurs, intérêts, valeurs, priorités et les décalages éventuels par rapport à la situation actuelle

Identifier les freins : croyances limitantes, peurs, comportements défensifs

Ebaucher votre projet professionnel.

MOTIVATIONS :

Matrice Ikigai

Equilibres et priorités : la roue de la vie - Arbre des possibles - Boussole de sens - j'adorerai qu'on me paie pour ...

Ma mission

Projections : fête des 100 ans + soi actuel et soi futur + Moi Président

FREINS – LES OUTILS :

Questionnaire les freins au travail

Exploration de la faisabilité des projets avec enquête métiers

Confronter les pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail

Hiérarchiser les différentes pistes en fonction des résultats, des enquêtes et de la maturation des projets

Recueillir des informations sur les prérequis des différentes pistes.

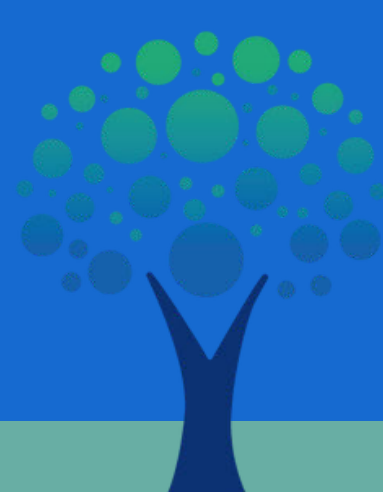
Interviews avec des professionnels, guidées avec une méthodologie détaillée pour mener efficacement l'enquête métier. Ces interviews sont réalisées en sollicitant le réseau de l'Organisme de formation.

Ressources documentaires.

Outil : alignement tête coeur corps -

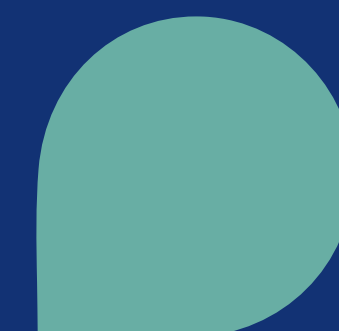
3 - PHASE DE CONCLUSION – 4 heures

- Valider le projet principal et les pistes alternatives
- Elaborer un ou des plans d'actions
- Valider la synthèse
- Poser le plan d'étapes majeures, les sous-étapes et projets alternatifs
- Définir le planning
- Synthèse de bilan prévue par l'article L 6313-4 et restitution de toutes les données





Suivi de l'exécution et des résultats



A l'issue du bilan de compétences, vous :

Recevrez la synthèse personnalisée de votre bilan de compétences

Remplirez un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de la formation et l'adéquation à vos besoins

Un entretien de suivi a lieu 6 mois environ après la fin du bilan

La date de rendez-vous est décidée à l'issue du bilan de compétences



Confidentialité et destruction des documents du bilan



Le bénéficiaire du bilan de compétences est protégé par l'article 226-13 du Code pénal sur le secret professionnel.

Le bénéficiaire est le destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institutions qu'avec l'accord de bénéficiaire.

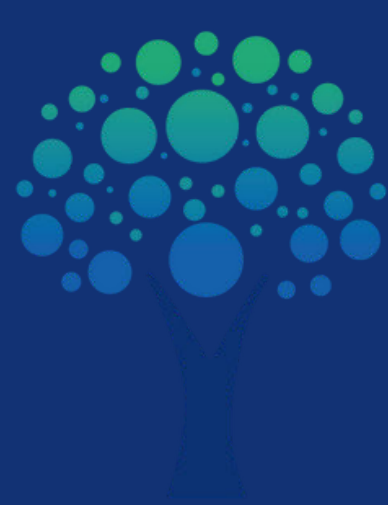
L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dans les délais légaux.

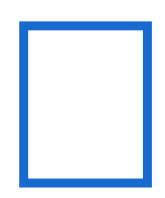


Personne en situation de handicap

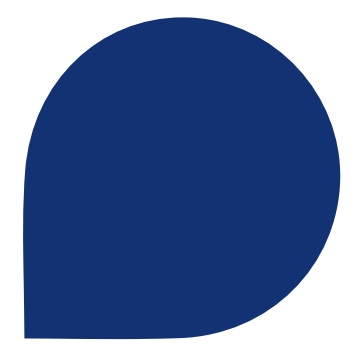


La prestation est ouverte à tout public. ESKELYS met tout en œuvre pour faciliter l'accès au bilan de compétences aux Personnes en Situation de Handicap. Nous proposons des lieux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Nous tenons, par ailleurs, à votre disposition la liste des organismes susceptibles d'accompagner des personnes en situation en handicap dans leur réalisation d'un bilan de compétences sur simple demande. La prestation peut également être réalisée, avec l'accord du bénéficiaire, à distance avec un système de visio-conférence.





Modalités et délais d'accès



Toute demande de prestation donne lieu à un entretien d'une heure, gratuit permettant de valider la pertinence du bilan de compétence par rapport aux attentes et besoins individuels et à la transmission d'un devis.

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat, peut démarrer en respectant un **délai minimum de 14 jours calendaires (10 jours en cas de signature du contrat en présentiel)**. Le planning prévisionnel sera décidé ensemble au démarrage de la prestation.

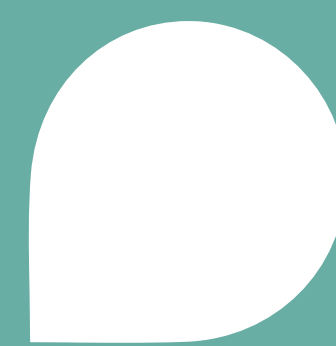
11

Le tarif

2 400 € TTC

Pour 24 heures de formation, dont 16 heures d'entretiens personnalisés.





1 – LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être intégralement pris en charge par le Plan de Développement des Compétences de votre employeur : entreprise, association ou collectivités.

3 – FRANCE TRAVAIL

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide individuelle à la formation (AIF). Parlez-en à votre conseiller

4 – FINANCEMENT PERSONNEL

Vous financez vous-même votre bilan de compétences

5 – AUTRES SOLUTIONS

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.



NOUS CONTACTER

Géraldine DUQUESNE
g.duquesne@eskelys.fr
06 49 70 52 46

