



## **LE BILAN DE COMPETENCES : UN VERITABLE OUTIL D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

---

Certains moments de la vie professionnelle sont des phases de changement, de réorientation voire de rupture. Prendre du recul par rapport à ses compétences et ses activités n'est pas une démarche aisée si un regard extérieur et objectif n'accompagne pas cette étape de remise en question.

Le bilan de compétences vous aide à faire un point sur votre passé et votre présent professionnel afin de mieux préparer votre avenir.

TRANSITION CONSEIL  
Géraldine MOREAU - Psychologue du travail  
Conseil en gestion de carrière  
17, rue de Naples 75008 Paris  
07 70 01 14 92 – [geraldine.moreau@transition-conseil.fr](mailto:geraldine.moreau@transition-conseil.fr)  
SIRET 53474135000027

*Version du 01/01/2024*

## Qu'est-ce qu'un Bilan de Compétences ?

Le Bilan de Compétences permet de réfléchir de manière structurée à son avenir professionnel. La démarche implique de faire le point sur son expérience, sur ses compétences, aptitudes, motivations et intérêts, dans un objectif de conduite de changement et d'évolution.

Cette démarche apporte un soutien dans la prise de décision concernant son évolution de carrière et permet de s'engager dans un projet réaliste.

### ▣ *Les objectifs d'un Bilan de Compétences*

- Gérer d'une manière valorisante votre évolution de carrière en vous donnant les moyens de progresser et de rebondir efficacement.
- Permettre de mieux cerner les principales caractéristiques de votre comportement professionnel afin que vous puissiez par la suite valoriser vos atouts et améliorer les éventuels points critiques.
- Posséder une vision synthétique et structurée de votre parcours, de vos réalisations et de vos compétences.
- Proposer des orientations réalistes à privilégier en terme de fonctions, de métiers et de secteurs.

## Atouts du cabinet Transition Conseil

- Une expérience solide et variée dans le domaine de l'accompagnement,
- Une vision précise et actuelle de l'entreprise et du marché du travail,
- Une connaissance approfondie des formations initiales et continues,
- Une sélection d'outils performants, fiables et reconnus,
- Une méthode de travail souple, adaptée à la demande de chacun et qui facilite la construction, étape par étape, d'un projet professionnel réaliste,
- Un soutien permanent dans toutes les démarches,
- Une exigence de qualité et de résultats concrets,
- Une volonté d'insuffler dynamisme et autonomie.

## Déontologie et confidentialité

- Véritable partenaire dans la démarche de votre projet, le cabinet Transition Conseil s'engage à communiquer avec la plus grande transparence et à créer les conditions optimales d'une relation de confiance réciproque entre les deux parties.
- Le bénéficiaire du bilan est suivi tout au long de sa démarche par un consultant référent unique, garant de la confidentialité des informations échangées au cours des séances et dans les documents supports du bilan de compétences.
- Dans le cas où l'entreprise est concernée par la démarche, les attentes des parties et les conditions de réalisation du bilan sont définies de façon précise en amont de la démarche. De plus, le cabinet Transition Conseil s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance.
- Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Transmission et signature à la fin du bilan d'un document d'autorisation de conservation des documents pendant un an.
- Neutralité Bienveillante : Le consultant instaure une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.
- Des outils fiables : Les tests utilisés sont validés scientifiquement. Ils possèdent les qualités métriques indispensables pour garantir leur fiabilité.
- Professionnalisme : Le consultant a le devoir d'actualiser régulièrement ses connaissances à travers une veille de l'information sur les formations, les secteurs professionnels, les évolutions socioéconomiques. Le consultant doit également pouvoir avoir du recul sur sa pratique et un œil critique qui aura pour conséquence la mise à jour de ses méthodes et outils.

## Démarche

➤ ***Un entretien préliminaire*** qui a pour objet :

- ✓ de faire connaissance,
- ✓ de déterminer vos attentes vis à vis du Bilan,
- ✓ de vous informer sur ce que peut apporter/ne pas apporter le Bilan,
- ✓ expliquer la méthodologie utilisée,
- ✓ confirmer votre engagement dans la démarche,
- ✓ de définir un planning selon vos disponibilités.

➤ ***Une phase d'investigation*** qui permet :

- ✓ la mise à plat du parcours de formation et du parcours professionnel,
- ✓ l'identification de vos connaissances, compétences et aptitudes professionnelles,
- ✓ d'analyser les motivations et intérêts professionnels,
- ✓ de déterminer des potentialités inexploitées et d'explorer des pistes d'évolution professionnelle,
- ✓ d'élaborer ou de valider un projet professionnel réaliste de perfectionner, si besoin, vos techniques de recherche d'emploi.

➤ ***Une phase de conclusion*** qui permet :

- ✓ de vous approprier le projet retenu, de l'argumenter,
- ✓ de devenir acteur de votre propre évolution ou de votre propre changement. Il est alors important de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet, en particulier, si sa réalisation passe par une action de formation.

## Modalités d'organisation

- ✓ Une synthèse écrite et détaillée présentant le projet retenu vous est remise.
- ✓ Entretiens individuels, exercices, tests, recherches personnelles, la démarche de bilan nécessite de votre part un réel investissement personnel.
- ✓ Un Bilan de Compétences se déroule en 8 entretiens de 2 heures en présentiel et/ou en distanciel + 8 heures de travail personnel.
- ✓ L'entretien préliminaire se déroule en moyenne dans les 3 jours ouvrés après la prise de contact.
- ✓ Le bilan s'échelonne sur une amplitude moyenne de 10 semaines.
- ✓ Un entretien individuel de 2 heures est prévu 6 mois après la fin du bilan.

## Publics en situation de handicap

- ✓ Vous êtes en situation de handicap, contactez-nous afin de déterminer les solutions adaptées.

## Financement et coût de la prestation

- ✓ Le Bilan de compétences peut être financé grâce aux heures cumulées au titre du CPF (Compte personnel de formation).
- ✓ Le Bilan de compétences qui était exclusivement ouvert aux salariés est maintenant accessible par tous les titulaires d'un compte CPF. Les demandeurs d'emploi peuvent mobiliser leur CPF, acquis en poste, pour faire un Bilan durant leur période de chômage.
- ✓ Le bilan de compétences peut également être financé par l'employeur à son initiative dans le cadre du plan de développement des compétences ou à l'initiative du salarié. Le bilan fait alors l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Selon le mode de financement, le coût du bilan de compétences est de :

- 2400€ net de TVA pour les entreprises sur le plan de formation.
- 2300€ net de TVA pour un dossier CPF.

« TVA non applicable, art. 293 B du CGI ».

## Références clients

Agnès B.,  
ARCOM,  
Atos,  
Barejo Productions,  
Bolloré,  
Caisse des dépôts  
Dentsu Aegis,  
GMF,  
Havas,  
Hédiard,  
INA,  
Keyrus  
Krys,  
La PAC,  
LCL,  
MK2,  
Orange,  
Philip Morris,  
Ralph Lauren,  
Rex Club,  
Rothschild  
Roche,  
.Starbucks  
TF1,  
Unicef...



## Année 2024

### 2024

Nombre de personnes suivies : 20

Pourcentage de personnes ayant terminé le bilan : 100%

Pourcentage de personnes ayant réalisé l'entretien de suivi à 6 mois : 100%

Pourcentage de personnes satisfaites du bilan de compétence : 100%\*

\*Données issues du questionnaire de satisfaction post bilan