

Caouanne

Le bilan de compétences : un accompagnement individuel sur-mesure, pour vous aider à (re)trouver clarté, épanouissement et confiance au travail.

Vous avez une certitude : vous avez envie de changement dans votre travail. Au-delà d'une envie, c'est peut-être même un besoin. Mais par où commencer ?

Tout est flou face à cette page blanche : doutes, difficultés à cerner ce que vous souhaitez vraiment, impossibilité de vous projeter. Ces questions prennent de plus en plus de place dans votre vie professionnelle et personnelle.

Et si c'était le moment de vous faire accompagner par une professionnelle ? Lors de votre bilan de compétences, je suis à vos côtés pour apporter un regard neutre, vous questionner de manière objective et révéler votre potentiel. Suivre un bilan de compétences avec Caouanne, c'est choisir de faire évoluer votre situation professionnelle dans un climat de confiance.

Table des matières

1.	Un bilan de compétences pour avancer	3
2.	Objectifs.....	3
3.	Publics concernés et prérequis	3
4.	Programme.....	3
5.	Durée	4
6.	Méthodes mobilisées et outils.....	4
7.	Modalités d'évaluation et de suivi.....	5
8.	Accessibilité pour les personnes en situation de handicap.....	5
9.	Délais et modalités d'accès.....	5
10.	Tarif et financements.....	6
11.	Qualité	6
12.	Éthique et déontologie	6
13.	Indicateurs de résultats.....	6
14.	Contact.....	7
15.	Cadre légal du bilan de compétences	7

1. Un bilan de compétences pour avancer

Qu'est-ce que l'on fait pendant ce bilan de compétences ? On réfléchit, on se questionne, on observe, on prend de la hauteur. On se projette. Et on le fait à deux.

Un bilan de compétences avec Caouanne, c'est plusieurs heures d'entretiens individuels et du travail personnel pour vous aider à mieux comprendre et analyser votre situation. On détricote vos envies et vos besoins, on clarifie vos enjeux et, surtout, on construit les prochaines étapes de votre carrière.

S'engager dans un bilan de compétences, c'est ne plus être seul face à ses questions et ses doutes : c'est être accompagné, soutenu et motivé pour approfondir sa réflexion, la structurer et se sentir mieux outillé pour la suite.

À vos côtés : je suis Céline Anfossi, formatrice, experte des questions d'orientation et d'insertion professionnelle.

2. Objectifs

- Identifier et analyser vos aspirations, vos valeurs et vos besoins
- Identifier et valoriser vos compétences et vos talents
- Définir un projet professionnel en cohérence avec vos envies, vos ressources et votre contexte personnel et en analyser la faisabilité
- Élaborer un plan d'action pour avancer concrètement vers vos objectifs professionnels

3. Publics concernés et prérequis

Le bilan de compétences s'adresse à toutes et tous : salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, agents publics, travailleurs indépendants, etc.

Il ne nécessite aucune qualification ou niveau de connaissance préalable spécifique. Il est toutefois important de souligner que le bilan représente un engagement, notamment en termes de temps, à la fois pour les entretiens et pour le travail inter-séances (ce dernier permet d'approfondir la réflexion et d'avancer plus loin et plus vite, afin de tirer le meilleur parti possible du bilan).

4. Programme

Le bilan de compétences est une action de formation professionnelle encadrée par la loi. Le cadre légal est rappelé à la fin de ce document (partie « Cadre légal du bilan de compétences »).

Tout bilan débute par un premier RDV, gratuit et sans engagement, pour échanger sur votre situation et déterminer si le bilan de compétences est adapté à vos besoins.

Le bilan est ensuite composé de 8 entretiens individuels d'1h30 et de travail personnel entre les séances.

Il se découpe en trois phases, qui s'étalent sur 2 à 4 mois :

- une phase préliminaire pour analyser votre demande, votre besoin et définir conjointement vos objectifs et votre programme personnalisé ;
- une phase d'investigation : le cœur du bilan ! Son contenu et son déroulé seront entièrement adaptés à vous et à vos objectifs. C'est le moment où l'on peut :
 - o Faire le point sur votre parcours et vos choix
 - o Identifier vos compétences et apprendre à les valoriser
 - o Analyser votre fonctionnement personnel, vos motivations et vos intérêts
 - o Déterminer vos possibilités d'évolution
 - o Confronter vos idées à la réalité du marché
 - o Construire un projet professionnel réaliste, réalisable et motivant
- une phase de conclusion, pour synthétiser les résultats du bilan, déterminer les prochaines étapes de votre projet professionnel et élaborer un plan d'action.

Enfin, un RDV de suivi est prévu quelques mois après la fin du bilan pour faire le point sur vos avancées et vous (re)motiver si besoin.

5. Durée

Le bilan de compétences comporte 12h d'entretiens individuels. Au-delà de ces rendez-vous synchrones, il est nécessaire de prévoir 12h de travail personnel. Le bilan se déroule généralement sur deux à quatre mois.

6. Méthodes mobilisées et outils

Le bilan de compétences repose sur un socle d'entretiens individuels : 12h d'entretiens sont prévues, réparties en 8 séances d'1h30, programmées à fréquence hebdomadaire ou bimensuelle.

Du travail personnel vous est confié entre les entretiens, afin d'approfondir le travail mené en séance. Il s'agit d'exercices, sous forme de documents et de tableaux à remplir et à renvoyer en amont des rendez-vous. Ils sont choisis en fonction de vos objectifs et de votre profil.

Une synthèse écrite vous est envoyée à la fin de la prestation : elle retrace le chemin parcouru, les apprentissages et les conclusions du bilan de compétences.

Le bilan de compétences peut être réalisé intégralement à distance ou en présentiel à Marseille.

Dans le cadre d'un bilan de compétences à distance, les entretiens ont lieu en visioconférence, via le logiciel Zoom. Ce dernier ne nécessite aucune installation préalable : il est accessible via un navigateur Internet. Vous devrez posséder un ordinateur, une webcam (avec micro) et une connexion internet stable. Un guide de prise en main est fourni si nécessaire et je vous assiste pour la prise en main des outils en cas de doute ou de difficulté.

Quelle que soit la modalité de rencontre choisie, le travail inter-séances est fourni par voie numérique. Il est à renvoyer par email en amont des rendez-vous. La très grande majorité des exercices est au format Word ou Excel (également compatible avec les suites Libre Office et Open Office, gratuites et accessibles sur simple téléchargement). Selon les préférences de chacun, ces documents peuvent pour la plupart être également imprimés, remplis à la main et renvoyés scannés.

7. Modalités d'évaluation et de suivi

Le bilan de compétences ne permet pas d'accéder à un diplôme ou à une certification. Toutefois, la synthèse remise au client lors de la phase de conclusion lui permet d'avoir une trace du travail réalisé et du plan d'action élaboré pendant le bilan. Un émargement sera par ailleurs signé à la fin de chaque entretien.

8. Accessibilité pour les personnes en situation de handicap



Votre situation nécessite des aménagements particuliers ?

N'hésitez pas à me contacter : je suis référente handicap (formée en 2024) et m'engage à faire le maximum pour vous accueillir dans les meilleures conditions possibles : celine@caouanne.fr

9. Délais et modalités d'accès

Le bilan de compétences peut être entamé à tout moment de l'année. Un délai incompressible de 14 jours est à prévoir entre la signature du contrat de formation et le début de la formation (délai légal de rétraction pour le client).

Si vous souhaitez commencer un bilan de compétences avec Caouanne, n'hésitez pas à me contacter : celine@caouanne.fr

10. Tarif et financements

Le prix du bilan de compétences s'élève à 2100€ net de taxes. Selon votre situation, plusieurs modes de financement peuvent être envisagés. N'hésitez pas à me contacter pour que je vous conseille sur les meilleures options possibles pour vous :

celine@caouanne.fr

11. Qualité

Caouanne est certifié Qualiopi pour ses bilans de compétences : cette certification qualité repose sur un référentiel national et permet d'attester de la qualité de l'ensemble des processus mis en place lors des bilans. Le certificat Qualiopi est disponible en téléchargement libre sur le site Internet de Caouanne (page Bilan de compétences) et peut-être envoyé sur simple demande.

12. Éthique et déontologie

Je m'engage à assurer les bilans de compétences dans le respect des principes éthiques et déontologiques suivants :

- exercer mon activité dans le respect des personnes et des principes de neutralité, d'honnêteté et de non-discrimination ;
- m'assurer de l'adhésion volontaire et du consentement du client à s'engager dans la démarche de bilan ;
- respecter la confidentialité professionnelle ;
- m'interdire tout abus d'influence et n'intervenir en aucune façon sur les décisions du client ;
- respecter le contrat établi entre le client et l'organisme de formation.

13. Indicateurs de résultats

- Pourcentage de personnes ayant réalisé le bilan de compétences dans son intégralité : 100%
- Niveau de satisfaction générale des clients : 9,5/10
(note sur 10 : 1 correspondant à « Insatisfaisant », 10 à « Excellent »)
- Niveau de satisfaction concernant la formatrice :
 - contact et relation globale : 10/10
 - disponibilité et réactivité : 10/10(notes sur 10 : 1 correspondant à « Insatisfaisant », 10 à « Excellent ») :

14. Contact

Vous avez encore des questions ? Vous souhaitez un renseignement complémentaire ? Vous avez quelque chose à me partager ou une suggestion ? N'hésitez pas à me contacter : celine@caouanne.fr

15. Cadre légal du bilan de compétences

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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

Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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

Article R6313- 7

Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 - art. 4

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 délai de trois ans :

- 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

Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

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.

Dernière mise à jour du document : 08/03/2026