

Réaliser un bilan de compétences , dans quel but ?

- Valider un ou deux projets sérieux, réalistes et réalisables sur le plan professionnel et personnel en tenant compte de vos attentes, de vos compétences mais aussi de vos contraintes (de santé, professionnelles ou personnelles)
- Gagner en confiance en vous et avoir l'assurance de pouvoir mettre en place ce projet.
- Coaching et apport d'informations, guide à la réflexion, nous sommes là pour vous accompagner.

Objectifs pédagogiques du bilan de compétences :

Prendre du recul pour se projeter dans l'avenir

Faire le point sur vos compétences, analyser vos acquis, vos intérêts et vos motivations

Repérer des potentialités inexploitées

Mieux connaître votre personnalité

Valoriser vos atouts dans des négociations d'emploi, dans des choix de carrière, ou de reconversion, de formation

Définir ou valider un projet professionnel réaliste et réalisable en explorant différentes pistes

Elaboration de plusieurs scénarios

Définir un plan d'actions prévoyant les différentes étapes de sa mise en œuvre dans le temps

Publics : Toute personne souhaitant définir un projet professionnel ou un projet de formation

Pré-requis : Aucun

Accessibilité et adaptabilité handicap : l'établissement est accessible et adaptera ses méthodes pédagogiques aux besoins de la personne, en fonction de son type de handicap.

Délai d'accès : Le bilan de compétences peut être réalisé à tout moment.

Pour réaliser votre bilan de compétences contactez-nous au : 0603170626 ou par mail à mailto:caroline@beaulat_dewynter.fr

Déroulement du bilan de compétences :

1- PHASE PRÉLIMINAIRE :

Ensemble nous réalisons le diagnostic de votre parcours et situation professionnelle. Nous contractons nos engagements mutuels par le biais d'une convention. Vous bénéficiez d'une information complète sur le déroulement de votre bilan et de la méthodologie utilisée. Nous définissons aussi le nombre d'heures nécessaire pour votre accompagnement.

2-PHASE D'INVESTIGATION :

Elle est menée à travers des ateliers de réflexion, collectifs et/ou individuels au travers de différents tests sur vos valeurs, savoir-faire, savoir-être, compétences, aptitudes, personnalité.

2- PHASE DE CONCLUSION :

Nous arrivons au terme de votre accompagnement, il est important pour vous de déterminer les étapes clés de la mise en œuvre de votre projet et de votre évolution professionnelle. Notre consultant certifié bilan de compétence rédige une synthèse écrite que vous partagez lors de votre dernier rendez-vous bilan.

Descriptif des phases du bilan de compétences :

Phase préliminaire : Introduction / Entretien préalable / contractualisation

Les objectifs

- identifier le projet professionnel,
- identifier ses compétences, ses aptitudes, son savoir-faire/ savoir- être,
- développer en soi les énergies nécessaires pour le faire.

Phase d'investigation : les étapes

01.

L'analyse personnelle

Analyser les objectifs, motivations, et but recherché. Travailler sur la cohérence de l'ensemble, l'analyse du cursus professionnel pour en dégager le sens et les différentes compétences mobilisées.

02.

Elaborer son projet professionnel.

Fixer les objectifs, valider les moyens pour y parvenir par rapport au portefeuille compétences.

03.

Mettre en dynamique le projet professionnel

Mettre en dynamique son projet professionnel dans l'entreprise en fonction des opportunités correspondant au projet ou à l'extérieur dans le cadre d'une mobilité externe.

Méthodes pédagogiques :

Contenu : les différentes phases sont interactives

- Réaliser son bilan personnel et professionnel,
- Se connaître mieux, cerner ses centres d'intérêts, valeurs et aptitudes,
- Repérer les savoirs faire professionnels (stages et expériences professionnelles diverses...),
- Découvrir, parmi ses compétences, celles qui sont valorisables dans une évolution de missions.

Apprendre à rechercher l'information sur les compétences acquises

Préciser le projet professionnel qui prendra en compte le bilan personnel et professionnel, et les informations recueillies sur le marché du travail afin de décider d'un projet professionnel ayant des chances d'aboutir.

Établir un plan d'action pour la mise en œuvre du projet

- Identifier les étapes à mener,
- Anticiper les différents obstacles

Phase de conclusion

Ce document de synthèse est le résultat du travail de réflexion réalisé en commun au cours des différentes séances et d'un travail de réflexion personnelle du candidat pendant ses séances individuelles et collectives.

Il s'appuie également sur divers tests

Moyens d'évaluation :

Chaque bilan est unique, notre expertise nous amène à adapter le contenu du bilan au questionnement de chacun. En fonction de vos attentes et de votre problématique, nous mettons tout en œuvre pour vous permettre d'avancer au mieux dans votre réflexion. La mise en œuvre du projet sera formalisée lors d'une synthèse écrite qui vous sera remise .

Accessibilité :

La formation est accessible aux personnes handicapées sans discrimination. Pour toute demande particulière, des aménagements peuvent être mis en place pour accueillir, dans des conditions propices à leur réussite, les personnes en situation de handicap

Les tarifs du bilan de compétences : plusieurs formules adaptées à vos besoins

Des tarifs adaptés à chaque besoin / et multimodal

bilan coaching 2026 plafonné 18h=1600€ à distance (dont 13h de face à face)

13h=1200 € distanciel

bilan coaching pro 18h=1800€ mixte (dont 15h de face à face)

Bilan coaching objectifs 24h=2100 € distanciel

Bilan coaching artistes : 24h / 2100€ à distance

Bilan musicien/ comédien/ plasticien : 24h /2100€

Bilan santé au travail / burnout : 21h / 2100€ à distance

bilans éligibles au CPF

mise à jour 09/ 2026

CADRE LEGAL

L'entreprise Caroline Beaulat Dewynter se conforme au cadre légal et aux règles du Bilan de compétences définies par le Code du travail :

« Art. R. 6313-4.-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.

« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

« Art. R. 6313-6.-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.

« Art. R. 6313-7.-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.

« Art. R. 6313-8.-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. »

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences - Article 2