



LE BILAN DE COMPÉTENCES

1. Modalités d'accès

2. L'opportunité & les apports

3. La démarche

4. Modalités de financement

5. Règles déontologiques

1. MODALITÉS D'ACCÈS

L'accès à la prestation « Bilan de compétences » est défini par le code du travail (aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 et de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat).

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du **secteur privé**,
- les salariés du **secteur public**,
- les **demandeurs d'emploi**

(la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi)

Quelle la durée du bilan ?

Le bilan dure 24 heures et est réparti sur 6 séances de quatre heures à une semaine d'intervalle (afin de permettre une réflexion et une assimilation entre chaque séances), soit une amplitude d'un mois et demi à deux mois. Toutefois les séances pourront être adaptées avec d'autres disposition d'un commun accord.

Comment s'organise le bilan ?

- Le bilan comporte 12 à 16 heures d'entretien ainsi qu'une large part de travail individuel à partir d'un guide de bilan.
- Les séances peuvent se faire en présentiel, à distance (via Microsoft Teams), ou les deux, Kappa Human Capital s'adapte au format le plus adapté pour vous.
- Kappa Human Capital s'engage à débuter tout bilan de compétences entre 7 jours et 30 jours après la signature de la convention.
- Kappa Human Capital s'engage sur un suivi 6 mois après la fin du Bilan de Compétences pour faire un point, appuyer la mise en œuvre du projet et évaluer les freins si nécessaire.

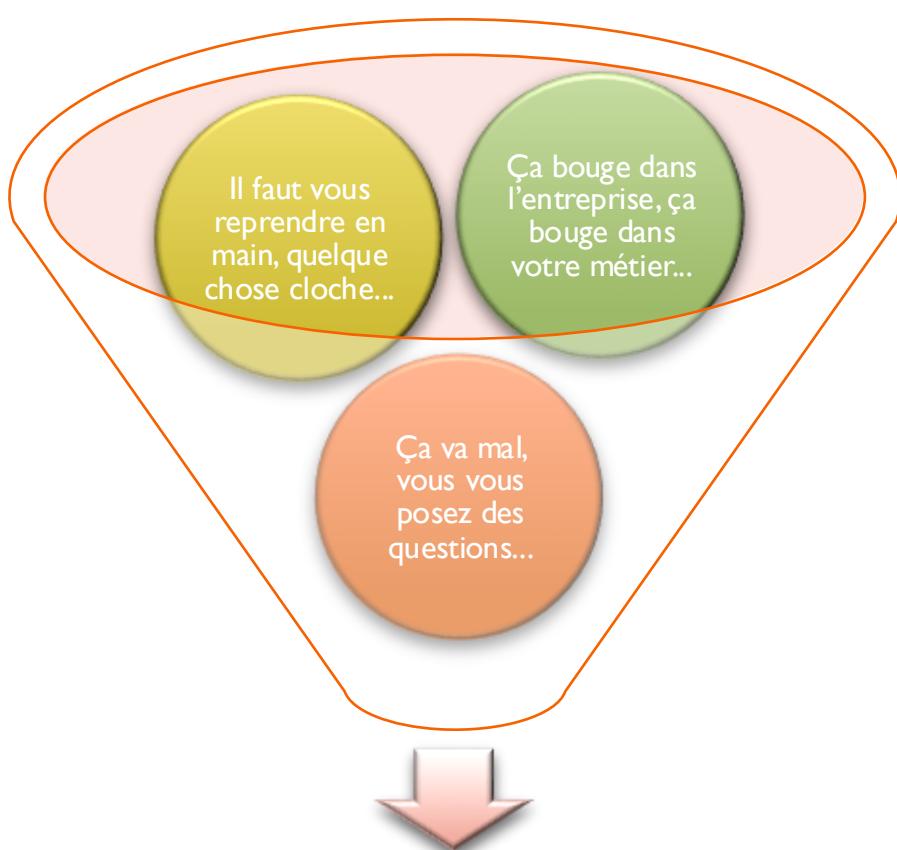
Kappa Human Capital propose pour les personnes en situation de handicap, un bilan pour les travailleurs handicapés.

Le référent handicap est monsieur José Destrée.

Pour toute demande d'information veuillez nous contacter sur

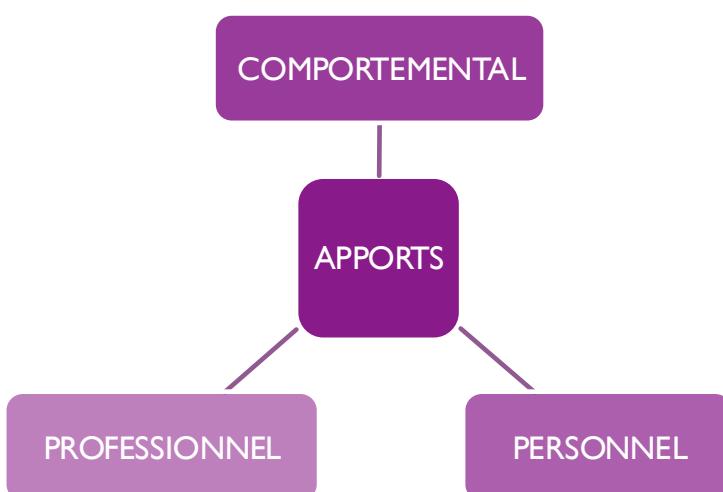
handicap@kappa-human-capital.com

2. L'OPPORTUNITÉ & LES APPORTS



**Le bilan de compétences
est fait pour vous**

À quoi s'attendre ?



2. L'OPPORTUNITÉ & LES APPORTS

Apports sur le *plan professionnel*

L'identification de vos **compétences**

Un **palliatif** à vos points faibles

Une aide pour constituer un **dossier de candidature bien ciblé**

Une politique pour **rebondir** en cas de « pépin »

Une tactique pour **développer des arguments** en vue d'une promotion interne

Une **clarification** de votre situation

La détermination de votre **niveau**

Le choix d'une **formation adaptée**

La découverte et l'exploration de votre **potentiel**

Un **coup de pouce** pour analyser et surmonter vos échecs

Une étude objective de vos **motivations**

Une **mise en garde** contre les modes

L'analyse d'un **projet**

Une **validation** de votre projet

Une orientation vers des **ouvertures inattendues**

L'analyse de vos **intérêts professionnels**

La détermination de votre **capacité à évoluer**

La **mise au point des arguments clés** pour obtenir une augmentation

Un recadrage pour rester **opérationnel**

Une relance de votre **motivation**

La **connaissance** de votre environnement socioprofessionnel

Un **repérage** dans votre milieu professionnel

Une **projection** dans l'avenir

La mise au point d'une **stratégie**



Apports sur le *plan comportemental*

La **justification** de certains choix passés

La mise au point d'une **stratégie relationnelle**

La mise en évidence de **comportements négatifs**

Trouver ou retrouver le **plaisir de travailler**

Améliorer vos relations avec les autres



Apports sur le *plan personnel*

Le repérage de vos **fausses bonnes excuses**

Le repérage de vos **fixations**

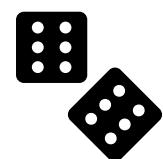
La **clarification** de vos contraintes

La mise en évidence de vos **blocages**

La mise en évidence de vos **limites**

Une **remise en confiance**

Une forme de **libération**



3. LA DÉMARCHE

Avant de s'engager et afin de permettre au bénéficiaire de choisir le partenaire le plus adapté pour son accompagnement, Kappa Human Capital propose un premier entretien préalable **gratuit et sans engagement**. L'accompagnement se fait exclusivement de façon individuelle.

Les phases du bilan



Notre méthode

Kappa Human Capital utilise des **outils adaptés et personnalisés**. Les méthodes utilisées sont adaptées aux objectifs du bénéficiaire et à la nature de sa demande avec un travail individuel, à partir de grilles d'évaluation et de questionnaires.



Questionnaires de motivations



Questionnaire de personnalité générale



Test d'aptitudes intellectuelles et analyse graphologique

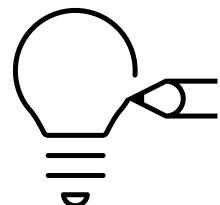


Outils de veille (parcoureo)
Mise en relation avec des professionnels

3. LA DÉMARCHE

Phase préliminaire

- Présentation de la prestation
- Analyse de la situation du bénéficiaire
- Contractualisation de l'accompagnement
- Planning des rendez-vous
- Réalisation d'une biographie professionnelle



OBJECTIFS

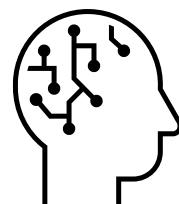
- Reformuler les besoins et les traduire en objectifs possibles
- Vérifier la motivation du bénéficiaire
- Définir les attentes et objectifs du bénéficiaire

ATTENDUS

- Formalisation du cadre du travail d'investigation
- Elaboration du planning des entretiens

Phase d'investigation

- Identification des réalisations significatives
- Analyse de la personnalité
- Analyse du parcours professionnel
- Détermination des points forts et points à développer
- Identification des compétences
- Mise en parallèle du parcours et de la personnalité
- Détection des potentialités inexploitées
- Réflexions sur des cibles ou pistes professionnelles potentielles
- Réalisation d'un référentiel de compétences
- Information sur la validation des acquis en entreprise
- Exploration d'un ou plusieurs projets professionnels
- Élargissement des choix professionnels en termes de métiers et secteurs
- Organisation de la phase d'adéquation des cible au marché de l'emploi
- Planification d'enquêtes avec des professionnels
- Validation des postes ou cibles professionnels
- Définition d'objectifs et d'un plan d'action personnalisé
- Finalisation et planification de la mise en œuvre du projet



3. LA DÉMARCHE

OBJECTIFS

- Analyse de la trajectoire personnelle et professionnelle
- Confronter sa réalité à celle de son environnement

ATTENDUS

- Meilleure connaissance de soi et de son environnement
- Formalisation des pistes de projets

Phase de conclusion

- Communication écrite sur le projet
- Communication orale sur le projet
- Formalisation du projet professionnel
- Définition d'un parcours de formation ou de retour à l'emploi
- Réalisation d'une synthèse finale



OBJECTIFS

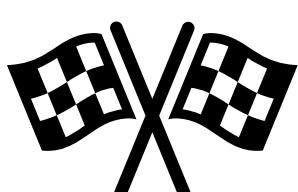
- Produire une synthèse des investigations dans le but de formaliser l'évolution professionnelle du bénéficiaire

ATTENDUS

- Clarification du ou des projets d'évolutions professionnelle
- Appropriation des moyens à mettre en œuvre pour faire aboutir le ou les projets

Et après ?

6 mois après la fin du bilan, Kappa Human Capital reprend contact avec la personne accompagnée pour faire un point, appuyer la mise en œuvre du projet et évaluer les freins si nécessaire.



4. MODALITÉS DE FINANCEMENT

Dans le cadre du CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un **bilan réalisé hors temps de travail**, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un **bilan réalisé entièrement ou en partie sur son temps de travail**, un accord préalable doit être demander à l'employeur.

Selon les règles propres à l'utilisation du CPF :

- Un salarié en CDI doit justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.
- Un salarié en CDD doit justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non au cours des 5 dernières années donc 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre du Plan de développement des compétences (mis en place par l'employeur)

- Le **consentement** du salarié est **obligatoire**
- Il fait l'objet d'une **convention tripartite** (entre le salarié, l'employeur et l'organisme de Bilan de compétences) qui permettra d'apporter des précisions sur la durée, la période de réalisation, le prix etc.
- Le salarié dispose d'un **délai de 10 jours pour accepter** en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus.
- Le **refus du salarié** ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement

TARIFS

→ 2 000 euros TTC *dans le cadre d'un financement par le CPF (depuis le 02/05/2024, une participation financière obligatoire d'une centaine d'euros est demandée, (103,20 euros au 06/02/2026) décret n°2024-394 du 29 avril 2024)*

→ A partir de 2 800 euros HT *dans le cadre d'un financement par l'entreprise*



5. RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Notre démarche déontologique tient comptes des textes législatifs relatifs au Bilan de compétences défini par le code du travail (aux articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 et de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat).

Le bilan de compétences comprend obligatoirement les trois phases évoquées précédemment : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusion.

Les méthodes utilisées sont issues de notre pratique professionnelle de diagnostic et d'accompagnement à la définition du projet professionnel. Tous les accompagnements en Bilan de compétences sont réalisés de manière individuelle.

Les consultants respectent le code déontologique et s'attachent à délivrer une prestation de qualité dans le respect des objectifs définis et contractualisés.

Le consentement du bénéficiaire est **obligatoire**.

Dans le cadre du plan de développement des compétences (mise en place par l'employeur), l'expression du volontariat est inscrite dans la convention tripartite.

Les consultants sont tenus au secret professionnel pendant et après le bilan de compétences. Par ailleurs Kappa Human Capital ne conserve aucune trace nominative des documents utilisés durant le Bilan de compétences. Le bénéficiaire peut néanmoins demander qu'ils soient conservé pendant 1 an.

Le bénéficiaire est le seul propriétaire du contenu des entretiens et du document de synthèse de son bilan. Ce document est remis au bénéficiaire à l'issue de l'accompagnement. Il ne peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire et dans la mesure où cela est mentionné dans la convention.

Le document de synthèse est établi sous la seule responsabilité du prestataire et est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Il est élaboré pendant la phase de conclusion du Bilan de compétence et doit comporter les indications définies à l'article R.6322-38 :

- Circonstances du Bilan de Compétences
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées

Le cas échéant, les éléments constitutifs du projet professionnel ou éventuellement le projet de formation du bénéficiaire et les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.



Kappa Human Capital

Human Resources Consulting

11, Rue Denis Poisson 75017 PARIS - 01 56 68 05 05

Qualiopi 
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
BILANS DE COMPÉTENCES

www.kappa-human-capital.com

keepintouch@kappa-human-capital.com