



Effectuer un bilan de compétences... Et si vous pensiez un peu à vous ?

Créé en 2010, notre cabinet de conseil et de formation, Cluster Défense Sécurité, s'appuie sur une solide expertise dans l'accompagnement (stratégie, développement commercial, ingénierie RH...) du monde de l'entreprise, notamment dans le secteur « aéronautique, défense & sécurité ».

Il nous a semblé logique de mettre cette expertise au service des collaborateurs à la recherche d'un bilan de compétences en toute confidentialité.

Un accompagnement totalement personnalisé en distanciel d'une douzaine d'heures sur Teams (et avec un peu de travail personnel !) pour, par exemple :

- Faire le point sur votre carrière professionnelle.
- Définir vos caractéristiques personnelles.
- Identifier vos aptitudes professionnelles.
- Révéler vos valeurs et motivations.
- Etudier un projet d'évolution de carrière.
- Préparer une reconversion.
- Définir un projet de formation.
- Etudier un projet de VAE.
- Rechercher un emploi.
- Etudier un projet professionnel à la suite d'un problème de santé ou d'un épuisement professionnel
- Etudier un projet de création d'entreprise.

Le financement de votre accompagnement dépend de votre statut (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, etc.) et de vos droits ouverts (CPF, aide France Travail, etc.). La solution la plus accessible est souvent de passer par le CPF. Cependant, les salariés peuvent aussi s'appuyer sur leur employeur ou les dispositifs des OPCO.

Intéressé(e) ?

Notre cabinet vous propose une première séance individuelle d'information gratuite pour :

- Vous présenter les objectifs et le déroulement du bilan de compétences.
- Identifier vos besoins et motivations.
- Déterminer le format de programme le mieux adapté à vos besoins.
- Evoquer les différents modes de financement possibles (CPF...).
- Répondre à toutes vos questions pour vous éclairer sur votre choix.

A l'issue de cet échange, nous vous ferons parvenir un devis adapté à votre projet. Notre prestation débutera après validation du devis, du financement et à l'issue de la période de rétractation légale.

Votre consultant dédié : Pascaline Abdini

Pascaline Abdini est directrice générale du cabinet de conseil et de formation Cluster Défense Sécurité, après une première partie de carrière au sein d'un grand groupe informatique international.

Diplômée de l'Institut Libre d'Etudes des Relations Internationales (ILERI) elle est certifiée « coach professionnelle » « maître praticien en programmation neuro-linguistique (PNL) » et « consultante Investigation Appreciative ». Pascaline Abdini est membre de l'équipe pédagogique de l'Institut de Coaching International (ICI) et intervient dans le cursus de formation des coaches et consultants à l'Investigation Appreciative. Elle participe à différents groupes d'échanges de pratiques.

Consultante, formatrice et coach, elle accompagne des cadres et dirigeants d'entreprise dans les domaines tels que la conduite de changement, la cohésion et la dynamisation des équipes.

En tant que secrétaire général de l'Association des entreprises partenaires de la Défense, Pascaline Abdini a été à l'origine du « Prix de la reconversion des militaires ».

Intervenante pendant une quinzaine d'année au sein de l'EGC - aujourd'hui groupe KEDGE - elle a accompagné plusieurs milliers d'étudiants à développer leur projet personnel et professionnel et anime le groupe « Bilan de compétences et évolution professionnelle » sur LinkedIn.

Contactez Pascaline !

p.abdini@clusterdefensesecurite.fr



Bilans de compétences et évolution professionnelle

Rejoindre le groupe LinkedIn :

[LIEN](#)



Cluster Défense Sécurité,
115 rue Saint-Dominique 75007 Paris

<https://clusterdefensesecurite.fr/>

SAS au capital de 10.000 euros. RCS Paris : B 522 942 424

Organisme de formation enregistré sous le numéro 11754598375
auprès du préfet de la région d'Ile de France



Tout savoir sur le bilan de compétences !

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

L'objectif du bilan de compétences, défini à l'article L6313-1, L6313-4 à L6313-7 du code du travail est d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation.

Il sert à faire le point sur votre situation professionnelle : vos compétences acquises au cours de vos emplois et de votre parcours professionnel. Il donne aussi une vision des potentielles évolutions et formations auxquelles vous pouvez avoir droit.

Ses **objectifs opérationnels** sont définis comme suit en fonction de l'analyse des besoins du bénéficiaire :

- Faire le point sur sa carrière professionnelle.
- Définir les caractéristiques personnelles.
- Identifier les aptitudes professionnelles.
- Révéler les valeurs et motivations.
- Etudier un projet d'évolution de carrière
- Préparer une reconversion.
- Définir un projet de formation.
- Etudier un projet de VAE.
- Rechercher un emploi.
- Etudier un projet professionnel suite à un problème de santé ou à un épuisement professionnel.
- Etudier un projet de création d'entreprise.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Pré-requis : aucun

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé, ainsi que les travailleurs indépendants,
- Les agents de la fonction publique (fonctionnaires, agents titulaires ...)
- Les demandeurs d'emploi Tout autre titulaire de compte personnel de formation (CPF).

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. **Elle est au maximum de 24 heures.**

Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Le programme est personnalisable et coconstruit avec le bénéficiaire.

Le bilan comprend obligatoirement **trois phases** !

1/ Une phase préliminaire qui permet :

D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

2/ Une phase d'investigation qui permet :

Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3/ Une phase de conclusion qui permet :

S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Un entretien de suivi est prévu six mois après la fin de l'accompagnement pour faire le point sur la situation du bénéficiaire et de son parcours.

Les compétences visées

A l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire sera capable :

D'analyser et de valoriser son parcours.
De définir ses caractéristiques personnelles.
De repérer ses compétences et aptitudes professionnelles.
De déterminer et de présenter ses valeurs et motivations.
De définir un projet de formation ou un projet professionnel réaliste.
De formaliser les étapes et le plan d'action du nouveau projet : reconversion, évolution... professionnelle, recherche d'emploi, reprise de formation, création d'entreprise.
De compléter un CV, une lettre de motivation en **lien avec son projet**.

L'offre proposée par notre cabinet

Modalités d'accès

Une première séance individuelle d'information gratuite et sans engagement pour :

Vous présenter les objectifs et le déroulement du bilan de compétences.
Identifier vos besoins et motivations.
Déterminer le format de programme le mieux adapté à vos besoins.
Evoquer les différents modes de financement.
Répondre à toutes vos questions pour vous éclairer sur votre choix.

A l'issue de cet échange, nous vous ferons parvenir un devis adapté à votre projet.

Notre prestation débutera après validation du devis, du financement et à l'issue de la période de rétractation légale.

Moyens pédagogiques et méthodes

Notre offre de bilan de compétences est 100 % individualisé et adapté au bénéficiaire, à sa personne à son parcours à ses attentes, et à son ou ses projets professionnels.

Le programme est co-défini avec le bénéficiaire.

Chaque bénéficiaire est accompagné et suivi individuellement et dans un cadre confidentiel par un consultant dédié du cabinet de Cluster Défense Sécurité formé et disposant des compétences nécessaires dans le cadre de son accompagnement et de son suivi.

Nous utilisons et mettons à disposition des ressources pédagogiques les plus appropriées : questionnaires, grilles d'évaluation, tests de personnalité (Profil Pro2, Vocation...).

Travail personnel à prévoir pour le bénéficiaire de l'accompagnement : recherches, exercices, questionnaire(s), test(s) selon le projet individualisé.

Modalité d'organisation

Le bilan de compétences se déroule 100 % en distanciel sur Teams.

Ces séances se déroulent comme un entretien en face à face, en toute confidentialité.

Un lien de connexion Teams est adressé par mail 48 heures minimum avant la séance.

Modalités de suivi de l'exécution de l'action et des résultats

Le bénéficiaire co-définit ses objectifs avec le consultant dédié de Cluster Défense Sécurité au début de la formation. L'atteinte de ses objectifs est évaluée et validée lors du dernier entretien.

Une synthèse du bilan de compétences est réalisée et transmise au bénéficiaire à la fin de la formation.

Une attestation de fin de formation est transmise au bénéficiaire à l'issue de la formation. Un questionnaire de satisfaction « à chaud » est complété par le bénéficiaire en fin de formation.

Une feuille de présence est co-signée par le bénéficiaire et le consultant lors des entretiens. Six mois après la fin de l'accompagnement, le consultant contacte le bénéficiaire pour réaliser un entretien en distanciel afin de faire le point sur sa situation et l'évolution de son parcours : un questionnaire est complété à ce moment-là.

Personnes en situation de handicap

En cas de situation de handicap, une étude de faisabilité pour proposer une formation adaptée sera effectuée.

Conformément à la réglementation (loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées/ Articles D 5211-1 et suivants du code du travail), notre cabinet des adaptations (durée, rythme, méthode, support, pédagogique, etc.) pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicap.

Tarif :

Montant forfaitaire : 2500 € net de taxes

Comment financer votre bilan de compétences ?

Le financement d'un bilan de compétences peut se faire par différents dispositifs en fonction de votre situation professionnelle (salarié, demandeur d'emploi, indépendant, etc.). Voici un récapitulatif de toutes les options disponibles en France :

1. Compte Personnel de Formation (CPF)

Description : Le CPF est l'un des moyens les plus utilisés pour financer un bilan de compétences.

Chaque actif cumule des droits à formation qu'il peut mobiliser.

Pour qui : Salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, agents publics.

Conditions :

Vérifiez vos droits sur le site Mon Compte Formation.

L'intégralité du coût peut être couverte si vos droits CPF sont suffisants.

Avantages : Simple à activer, procédure en ligne, pas d'accord préalable de l'employeur nécessaire si réalisé en dehors du temps de travail.

2. Plan de Développement des Compétences (PDC)

Description : Financé par l'employeur, ce dispositif permet aux salariés d'accéder à des actions de formation, dont les bilans de compétences.

Pour qui : Salariés bénéficiant d'un contrat de travail.

Conditions :

Le salarié doit obtenir l'accord de son employeur.

Le bilan peut se dérouler sur ou hors temps de travail (avec maintien du salaire s'il est réalisé sur le temps de travail).

Avantages : Coût pris en charge par l'entreprise.

3. Financement via France Compétences

Description : Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une aide pour financer leur bilan de compétences.

Pour qui : Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Conditions :

Faire une demande auprès de votre conseiller France Travail.

Le bilan de compétences doit s'inscrire dans votre projet professionnel.

Avantages : Prise en charge totale ou partielle selon votre situation.

4. Aide des Opérateurs de Compétences (OPCO)

Description : Les OPCO financent certaines actions de formation pour les salariés, notamment dans les PME de moins de 50 salariés.

Pour qui : Salariés des entreprises adhérentes à un OPCO.

Conditions : L'entreprise doit faire la demande auprès de l'OPCO.

Avantages : Facilite l'accès au financement pour les salariés des petites entreprises.

5. Compte Personnel de Formation Transition Professionnelle (CPF-TP)

Description : Le CPF-TP (ancien Congé Individuel de Formation - CIF) est dédié aux salariés souhaitant se reconvertir ou changer de métier.

Pour qui : Salariés en CDI ou CDD, sous certaines conditions d'ancienneté.

Conditions :

Faire une demande auprès d'un organisme Transitions Pro de votre région. Le bilan doit être en lien avec un projet de reconversion.

Avantages : Prise en charge totale ou partielle, maintien possible du salaire.

6. Financement propre

Description : Si aucun autre dispositif n'est disponible, vous pouvez financer votre bilan de compétences à titre personnel.

Pour qui : Tout actif, quelle que soit sa situation.

Conditions : Pas de formalité particulière.

Avantages : Liberté totale dans le choix de l'organisme.

7. Aide spécifique pour les agents de la fonction publique

Description : Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) peuvent bénéficier de financements spécifiques pour un bilan de compétences.

Pour qui : Fonctionnaires et agents contractuels des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Conditions :

Faire une demande auprès de leur administration ou employeur public.

Réalisable sur ou hors temps de travail.

Avantages : Prise en charge possible par l'administration.

8. Aide des Régions ou Collectivités Locales

Description : Certaines régions ou collectivités locales proposent des financements spécifiques pour des actions de formation, dont les bilans de compétences.

Pour qui : En fonction des critères établis par chaque région.

Conditions : Renseignez-vous auprès de votre Conseil régional.

Avantages : Aide supplémentaire dans certaines zones.

En résumé :

Le choix du financement dépend de votre statut (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, etc.) et de vos droits ouverts (CPF, aide France Travail, etc.). La solution la plus accessible est souvent de passer par le CPF. Cependant, les salariés peuvent aussi s'appuyer sur leur employeur ou les dispositifs des OPCO.

Les textes de référence

1. Code du travail

Le Code du travail contient les dispositions fondamentales concernant les bilans de compétences :

Articles L6313-10 à L6313-12

Définissent ce qu'est un bilan de compétences.

Encadrent les objectifs : analyse des compétences, aptitudes et motivations pour élaborer un projet professionnel ou de formation.

Articles R6313-4 à R6313-8

Précisent les modalités de mise en œuvre des bilans de compétences.

Encadrent la confidentialité des informations recueillies pendant le bilan.

Articles L6322-42 à L6322-44

Portent sur le financement des bilans de compétences, notamment via le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Plan de Développement des Compétences.

2. Décrets spécifiques

Décret n° 91-636 du 18 juillet 1991

C'est le texte fondateur encadrant le bilan de compétences.

Il fixe les conditions dans lesquelles un salarié ou demandeur d'emploi peut en bénéficier.

Il précise les obligations des organismes prestataires, notamment en matière de méthodes et d'objectifs.

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018

Réorganise les dispositions sur la formation professionnelle, y compris celles relatives aux bilans de compétences, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

3. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ("Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel")

Cette loi réforme profondément la formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle intègre les bilans de compétences dans le cadre du CPF, permettant aux actifs de mobiliser leurs droits pour financer cette prestation.

4. Accord National Interprofessionnel (ANI)

Les bilans de compétences sont également mentionnés dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Ces accords permettent d'établir des cadres d'utilisation dans les entreprises et branches professionnelles

5. Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Le RGPD impose aux prestataires de bilans de compétences des obligations strictes concernant la gestion des données personnelles collectées durant la prestation.

Points importants à retenir :

Confidentialité garantie : Les informations recueillies sont confidentielles (Art. R6313-7).

Qualité du prestataire : Les organismes doivent répondre à des critères spécifiques de qualité (cf. certification QUALIOPi depuis 2021).

Accès élargi : Finançable via le CPF ou d'autres dispositifs.

Résultat des enquêtes de satisfaction (en cours année 2025)

Période : année 2025

Nombre de bénéficiaires qui ont terminé leur bilan de compétences sur la période.

Dont abandon en cours de formation.

Niveau de satisfaction du bilan de compétences

Quel est votre niveau de satisfaction globale de votre « Bilan de compétences » ? :

D'un point de vue général,

Accueil et déroulement

Personnalisation de votre programme

Contenu du Bilan de compétences

Mise à jour d'un projet réaliste

Résultats et atteinte des objectifs