

LE MAGAZINE D'INFORMATION DE SB CONSULTING FORMATION

ÉDITO

VIE PROFESSIONNELLE

N° 01 • 15 OCTOBRE 2026

MÉTIER À DÉCOUVRIR

**Conseiller en
insertion
professionnelle**

LE DROIT EN PRATIQUE

**Bilan de
compétences :
ce que salariés
et entreprises
doivent savoir**

**CHAQUE
SEMAINE**

Métiers • Droits
• Formation

PRÉPARER LA SUITE

Promotion, mobilité, reconversion

Comprendre le travail. Préparer son avenir.

SB CONSULTING FORMATION • COULOMMIERS
www.sbconsultingformation.fr

ÉDITO

VIE PROFESSIONNELLE

N° 01 / 15 OCTOBRE 2026 / RENDEZ-VOUS HEBDOMADAIRE

Comprendre le travail. Préparer la suite.

MÉTIERS / DROITS / FORMATION / ÉVOLUTION

L'ÉDITO

Un métier à découvrir, un droit à comprendre, une prochaine étape à préparer : la vie professionnelle soulève des questions concrètes. Avec ÉDITO, nous souhaitons rendre ces sujets accessibles aux salariés, aux personnes en reconversion et aux entreprises.

Chaque semaine, un article apportera des repères, des exemples et des pistes pour agir. Notre engagement : une information claire, des sources identifiées et une place donnée aux réalités du terrain.

Stéphane Benoist
SB Consulting Formation

DANS CE NUMÉRO

02

Métier : conseiller en
insertion professionnelle

03

Droits : proposer un bilan
de compétences

04 / Le conseil pratique
et les prochains sujets

LE MÉTIER DE LA SEMAINE

ACCOMPAGNEMENT & EMPLOI

Conseiller en insertion professionnelle

Aider une personne à construire son chemin vers l'emploi demande de l'écoute, une méthode et une bonne connaissance du territoire.

ÉCOUTER • ANALYSER • CONSTRUIRE • ACCOMPAGNER

Un métier au croisement des parcours individuels et des possibilités d'emploi.

Partir de la situation réelle

Le conseiller en insertion professionnelle, ou CIP, accueille les personnes et examine avec elles leur demande, leurs ressources et leurs difficultés. Le projet se construit en tenant compte de l'emploi, mais aussi de la mobilité, du logement ou de l'accès aux droits.

Construire des étapes

Entretiens individuels, ateliers et suivi des démarches structurent l'accompagnement. Le conseiller aide à préciser un objectif, à identifier les moyens utiles et à ajuster le parcours selon les avancées.

Travailler en réseau

Le CIP échange avec les partenaires du territoire et les employeurs. Il peut contribuer au recrutement et à l'intégration des personnes accompagnées. Il assure également le suivi administratif de son activité.

Quelles compétences ?

Écouter, analyser une situation, animer un atelier, organiser un suivi et coopérer sont des dimensions essentielles. Le cadre éthique du métier guide la relation avec les personnes et les partenaires.

LE REPÈRE FORMATION

Le titre professionnel CIP est une certification de niveau 5. La fiche RNCP37274 présente les compétences attendues et les voies d'accès à la certification.

Source : France compétences, fiche RNCP37274. Consultée le 15 octobre 2026. [Cliquer ici pour consulter le référentiel officiel.](#)

LE DROIT EN PRATIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES

L'entreprise peut proposer. Le salarié choisit.

Avant une évolution ou une reconversion, le bilan peut soutenir la réflexion du salarié. Sa mise en place repose sur un cadre précis.

Une initiative possible

L'employeur peut proposer un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences. Une convention écrite entre le salarié, l'entreprise et le prestataire fixe les modalités de réalisation.

Un accord indispensable

Le bilan exige le consentement du salarié. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Pour la convention proposée dans ce cadre, il dispose de dix jours pour accepter ; son silence vaut refus.

Des résultats confidentiels

Le salarié reçoit les résultats détaillés et la synthèse. Leur transmission à l'employeur nécessite son accord, même si l'entreprise finance la prestation.

Un projet à construire

Le bilan vise à analyser les compétences, les aptitudes et les motivations pour définir un projet professionnel et, si besoin, un projet de formation. Il peut nourrir une réflexion sur une mobilité ou une reconversion.

LE BON RÉFLEXE RH

Présenter la démarche, laisser au salarié le temps de choisir et convenir des modalités avec le prestataire. Les échanges avec l'entreprise portent sur les éléments que le bénéficiaire accepte de partager.

Repères généraux pour les salariés du secteur privé. Les modalités dépendent du cadre retenu et de la situation individuelle.

Sources vérifiées le 15 octobre 2026 : Service-Public.fr, « Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé ».

Code du travail : article L6313-4 et articles R6313-4 à R6313-8. Liens accessibles depuis la fiche officielle.

LE CONSEIL & LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS

PASSER À L'ACTION

Trois questions pour préparer son évolution

Une réflexion professionnelle commence souvent par des situations concrètes, avant même de choisir un intitulé de métier.

01 Qu'ai-je appris à faire ?

Choisissez trois situations de travail réussies. Pour chacune, décrivez votre action, les difficultés rencontrées et le résultat obtenu.

02 Qu'ai-je envie de retrouver ?

Repérez les activités qui vous intéressent, les conditions de travail qui vous conviennent et les responsabilités que vous souhaitez explorer.

03 Quelle piste puis-je vérifier ?

Rencontrez un professionnel, analysez une fiche métier ou demandez des précisions sur une mobilité interne. Transformez une idée en démarche concrète.

LA SUITE D'ÉDITO — SUJETS PROPOSÉS

- 22 OCT.** Assistant RH : les coulisses du parcours salarié
- 29 OCT.** Lire un bulletin de paie : les premiers repères
- 05 NOV.** Reconversion : confronter son projet à la réalité
- 12 NOV.** Formation : comprendre les possibilités de l'entreprise

UNE QUESTION POUR UN PROCHAIN NUMÉRO ?

SB Consulting Formation • Coulommiers
01 85 81 06 07 • contact@sbconsultingformation.fr
www.sbconsultingformation.fr