

Bilan de compétences

PROGRAMME

Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal qui vous protège. C'est dans le respect de ce cadre légal que s'inscrit la prestation que vous propose Carine PAVARD.

1. LE CADRE LEGAL DU BILAN DE COMPETENCES

La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires (articles L.6313-1 à 4 du Code du travail, articles R.6313-4 à R.6313-8). Le bénéficiaire du bilan de compétences est également protégé par les articles 226-13 et 226-14 du Code pénal sur le secret professionnel.

2. LES OBJECTIFS DU BILAN

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel réaliste et concret et/ou un projet de formation. Ce projet professionnel doit permettre d'améliorer le niveau de satisfaction du bénéficiaire au travail, mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours professionnel. Il se termine par l'élaboration d'une synthèse écrite personnalisée et confidentielle.

3. LES COMPETENCES VISEES

COMPETENCE	CAPACITES OBSERVABLES A DEVELOPPER
Connaissance de soi	Affiner la compréhension de ses comportements et de ses moteurs
Connaissance de ses ressources	Renforcer et développer les compétences existantes, identifier et développer les compétences inexploitées
Capacité à analyser et décider	- Analyser le marché de l'emploi, les compétences recherchées par les employeurs et les dispositifs de formation appropriés - Faire des choix éclairés en pesant les options et leurs conséquences
Autonomie professionnelle	Conduire ses choix et ses démarches de manière indépendante
Capacité à se projeter	Construire une vision de son avenir professionnel et ancrer les premiers pas

4. LE PUBLIC VISE ET LES PREREQUIS

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics actifs : salarié, personne en recherche d'emploi, chef d'entreprise. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser le support de formation, échanger avec efficacité et répondre aux questionnaires.

5. DEONTOLOGIE

1. Le consentement libre et volontaire

Le bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du bénéficiaire. Il ne peut être réalisé qu'avec son consentement, exprimé librement. Lorsqu'il est financé par l'employeur, le refus du salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, et la démarche donne lieu à la signature d'une convention tripartite entre le bénéficiaire, l'organisme et le financeur.

2. La confidentialité et le secret professionnel

La confidentialité est la pierre angulaire de la relation de confiance. L'ensemble des échanges, des résultats et du document de synthèse est strictement confidentiel. Le consultant est tenu au secret professionnel : aucune information relative au bénéficiaire n'est divulguée, y compris à l'employeur ou au financeur, sans l'accord écrit et explicite de l'intéressé.

3. La propriété des résultats par le bénéficiaire

Le bénéficiaire est le seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Il en est l'unique propriétaire et décide seul de les partager ou non.

4. La neutralité et le respect de la personne

Le consultant adopte une posture de neutralité, d'indépendance de jugement et de non-jugement. Il n'induit ni ne propose de solutions : l'objectif appartient au bénéficiaire. Son rôle est de l'aider à définir ses propres objectifs, en s'appuyant sur ses ressources et ses valeurs.

5. Le respect des limites de l'accompagnement

L'accompagnement demeure strictement centré sur le champ professionnel. Le consultant s'interdit toute dérive à prétention thérapeutique, tout prosélytisme et toute manipulation psychologique. Si un besoin d'un autre ordre émerge, il oriente le bénéficiaire vers un intervenant extérieur adapté.

6. Des méthodes fiables et des intervenants qualifiés

Le bilan est mis en œuvre par des professionnels qualifiés, à l'aide de méthodes et d'outils fiables et reconnus par la communauté professionnelle. L'usage de tout outil d'investigation des caractéristiques personnelles ou professionnelles est soumis au consentement du bénéficiaire.

6. LE DEROULEMENT DU BILAN

Le bilan de compétences se déroule en trois phases.

Phase 1 | Préliminaire

Analyser et confirmer le besoin, informer sur les conditions de déroulement, définir le cadre de l'accompagnement.

COMPETENCES

- Clarifier sa demande et ses attentes
- S'engager dans une démarche réflexive
- Co-construire le cadre de l'accompagnement

Phase 2 | Investigation

Cœur de la démarche. Le bénéficiaire analyse ses compétences et ses ressources, explore des pistes et construit son projet professionnel.

COMPETENCES

- Analyser son parcours et ses expériences
- Identifier ses ressources personnelles
- Mesurer ses atouts et ses axes de progrès
- Explorer des pistes professionnelles
- Construire un projet professionnel

Phase 3 | Conclusion

S'approprier les résultats, formaliser le projet et le plan d'action, préparer les conditions de réussite et le suivi.

COMPETENCES

- S'approprier les résultats du bilan
- Formaliser son projet et son plan d'action
- Anticiper les conditions de réussite
- Développer son autonomie décisionnelle

La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le bénéficiaire. Les temps de travail dirigés entre les rendez-vous ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

7. CONDITIONS DE REALISATION

Le Livret d'Accueil, les CGV et le Règlement Intérieur précisent les moyens et les conditions matérielles de déroulement de la prestation.

Le bilan de compétences est réalisé soit en présentiel soit en distanciel. Il s'appuie sur un livret de travail qui contient des exercices, des apports, des questionnements, des tests et de l'auto-perception. Il est remis au démarrage du bilan et explicité par le consultant tout au long du bilan.

Les rendez-vous en distanciel sont réalisés en visio.

8. METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Méthodes

Le bénéficiaire est accompagné par le même consultant tout au long du bilan de compétences, selon le cadre de déontologie défini dans le programme.

Moyens

- Entretien individuel régulier de 2 heures avec le consultant.
- **Outils et tests** : les 5 niveaux de choix, les niveaux d'ouverture, la vérité simplificatrice, la 1ère vérité, les niveaux d'écoute, FIRO (préférences comportementales et comportement sous stress), les lignes de vie personnelle et professionnelle, vos 5 forces et talents, outil de révélation des valeurs, spectre de développement des compétences, les croyances professionnelles.
- **Travail personnel** : une durée moyenne de 10h de travail personnel accompagné est prévue entre les entretiens pour permettre au bénéficiaire d'avancer dans ses réflexions. Ce temps est matérialisé par des visionnages, des recherches, des interviews auprès de personnes de confiance et/ou de professionnels. Ce travail personnel est guidé par le consultant qui propose une feuille de route et reprend, lors de l'entretien suivant, le travail effectué.
- **Apports de connaissances** : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, dispositifs de financement.

9. SUIVI DE L'EXECUTION ET DES RESULTATS

Le contrôle d'assiduité s'effectue par la signature d'une feuille d'émargement à chaque rendez-vous.

Modalité d'évaluation : complétude par le bénéficiaire d'une grille d'auto-évaluation au début et en fin de bilan, permettant de mesurer son évolution.

À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire :

- reçoit la synthèse personnalisée de son bilan de compétences,
- reçoit une attestation de présence,
- remplit un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de la prestation et l'adéquation à ses besoins.

Un entretien de suivi a lieu six mois environ après la fin du bilan.

10. DESTRUCTION DES DOCUMENTS DU BILAN

Les documents élaborés pour la réalisation du bilan sont détruits dès la fin de la prestation. Ils ne peuvent être conservés au-delà, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans ce cas, ils ne sont pas gardés plus d'un an.

II. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le bilan de compétences est ouvert à tout public, que l'on soit en situation de handicap ou non. Pour autant, chaque handicap impose un accompagnement particulier et adapté, qui ne peut être réalisé que par des prestataires sensibilisés à la question.

Si nous ne pouvons adapter notre accompagnement à votre besoin, nous vous accompagnerons vers un partenaire qui pourra répondre favorablement à votre demande.

Vous êtes en situation de handicap et vous avez un questionnaire sur vos droits en matière de formation : l'Agefiph (www.agefiph.fr) est l'interlocuteur clé. C'est un fonds qui finance des actions en faveur de l'insertion, du maintien, de la formation et de l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

12. MODALITES ET DELAIS D'ACCES

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique, par email ou par voie dématérialisée via l'application moncompteformation.gouv.fr. La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires.

13. LES 2 FORMULES DE BILAN DE COMPETENCES

Formule Essentiel (16h) <i>Faire le point, clarifier vos priorités et construire un projet professionnel qui a du sens pour vous.</i>	Formule Horizon (20h) <i>Explorer plus en profondeur ce qui vous porte, vos aspirations et vos freins, pour bâtir un projet aligné avec qui vous êtes.</i>
• 1 entretien découverte gratuit • 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) • 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos compétences et vos potentiels • 2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences • Soit 16 heures, 8 entretiens en présentiel • Durée du bilan entre 10 et 12 semaines • 1 rendez-vous de 2h par semaine	• 1 entretien découverte gratuit • 3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité) • 1 entretien individuel (2h) d'introspection (levée des freins, gestion des émotions, affirmation de soi) • 4 entretiens individuels (8h) pour identifier vos compétences et vos potentiels • 2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences • Soit 20 heures, 10 entretiens en présentiel • Durée du bilan entre 12 et 15 semaines • 1 rendez-vous de 2h par semaine
1 750 euros TTC*	2 150 euros TTC*

* Tarifs TTC, non soumis à TVA (article 26 I-4-4° du CGI).

I4. FINANCER UN BILAN DE COMPETENCES

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le bilan de compétences peut être financé par le Compte Personnel de Formation. La demande de financement se fait directement en ligne sur moncompteformation.gouv.fr. Votre CPF vous permet de financer votre bilan de compétences dans la limite d'un montant maximum mobilisable de 1 600 € (des cofinancements sont possibles). Par ailleurs, pour être éligible à un financement via le CPF, vous ne devez pas avoir bénéficié d'un financement (public ou privé) pour un bilan de compétences au cours des 5 dernières années. Pour l'année 2026, conformément au décret n° 2026-234 du 30 mars 2026, une participation forfaitaire obligatoire de 150 € est demandée pour toute mobilisation du CPF. Ce montant est directement intégré au coût de la prestation. Les demandeurs d'emploi, les salariés bénéficiant d'un cofinancement ou du Compte Professionnel de Prévention (C2P), les salariés bénéficiant d'un abondement dû à une incapacité permanente d'au moins 10 % (victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) et les agents de la fonction publique ne sont pas concernés par cette contribution.

L'employeur (salariés des secteurs privé ou public)

Le bilan de compétences est finançable au titre du plan de développement des compétences. Les agents de la fonction publique d'État et territoriale adressent leur demande à leur administration ; les agents de la fonction publique hospitalière adressent leur demande à l'ANFH.

Le financement personnel

Le bilan de compétences peut être financé directement par le bénéficiaire.

Le co-financement

Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par exemple, un demandeur d'emploi passe commande via le CPF et peut demander un complément via l'AIF de France Travail. Dans le cas où le bénéficiaire dispose d'au moins 1 € sur son compte CPF, la première étape d'un co-financement est une commande via le CPF.

Autre solution

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'Agefiph (www.agefiph.fr) pour les personnes en situation de handicap.