

BILAN DE COMPETENCES

Programme de formation



Jeanne BOURGAULT
Consultante experte
Coach professionnelle certifiée

Objectifs

Le bilan de compétences est un **accompagnement individuel et personnalisé** accessible à tous qui vous permettra de :

- Faire le point sur votre parcours professionnel et personnel et mettre en évidence vos compétences et les ressources mobilisables,
- Identifier vos atouts, vos intérêts et valeurs professionnelles et évaluer votre potentiel d'évolution,
- Prendre conscience de vos facteurs de motivation au travail pour mieux comprendre vos comportements professionnels et personnels,
- Faire émerger des aires de mobilités, d'évolution ou de reconversion professionnelle et définir un projet cohérent, réaliste et réalisable,
- Faire la synthèse des éléments d'analyse et construire un plan d'actions.

Modalités pédagogiques

- Entrées et sorties permanentes
- Entretiens individuels

Moyens pédagogiques et techniques

- Entretiens individuels approfondis
- Tests et questionnaires psychométriques
- Documentation numérique
- Démarches personnelles supervisées (réflexion, recherches documentaires, enquêtes terrain etc.)
- Rencontres avec des professionnels, entreprises, organismes de formation, partenaires etc.

Compétences visées

- Identifier des pistes d'évolution professionnelle et confronter ses caractéristiques personnelles aux caractéristiques du projet
- Acquérir des méthodes de validation de projet
- Valoriser et communiquer sur ses compétences et sur son projet

- Déterminer un plan d'actions pour mettre en œuvre son projet professionnel

Déroulement

Le bilan de compétences dure de 20 à 24 h, et suit les 3 phases inscrites dans le code du travail :

Phase préliminaire (1 à 2 entretiens)

- Présentation du déroulement, des méthodes, techniques et outils utilisés
- Définition de vos attentes et objectifs
- Etat des lieux de votre situation personnelle et professionnelle

Phase d'investigation (4 à 6 entretiens)

- Analyse de votre parcours et expériences professionnelles
- Identification de vos motivations, vos intérêts, vos aspirations et vos valeurs
- Mise en évidence de vos atouts, vos ressources et vos potentiels
- Inventaire de vos compétences professionnelles et extra-professionnelles
- Acquisition des méthodes de validation de projet professionnel
- Exploration de vos possibilités professionnelles en cohérence à la réalité du marché
- Validation de votre projet et de son caractère réaliste et réalisable
- Accompagnement à la mise en œuvre du projet : formation, financement, outils et techniques de recherche d'emploi etc.

Phase de validation et de conclusion (1 à 2 entretiens)

- Bilan des analyses et éléments de validation du projet professionnel
- Co-construction d'un plan d'actions
- Rédaction d'un document de synthèse confidentiel
- Transmission d'un questionnaire de satisfaction
- Organisation d'un entretien de suivi à 6 mois

Un entretien d'information gratuit et sans engagement est réalisé au préalable du démarrage du bilan de compétences. Il permet de se présenter et vérifier la pertinence du bilan en fonction de vos attentes et vos besoins. A l'issue de cet entretien, une proposition d'accompagnement vous est présentée et une convention est signée si vous souhaitez poursuivre la démarche. Le bilan pourra alors démarrer sous 15 jours minimum à partir de la validation de l'offre.

Suivi et évaluation

- **Un document de synthèse** est transmis à l'issue du bilan de compétences
- **Une feuille d'émargement** co-signée permet de justifier de la réalisation de la prestation
- **Un questionnaire de satisfaction** permettant d'évaluer les apports du bilan de compétences est transmis à la fin de celui-ci et lors du suivi à 6 mois
- **Un entretien de suivi** est proposé six mois après la fin du bilan de compétences afin de faire le point sur la réalisation du plan d'actions

Durée, tarifs et financement

Le bilan de compétences a une durée maximale légale de **24 h**, réparties sur **3 à 6 mois** en moyenne. Une phase de suivi est également menée à 6 mois après la fin de l'accompagnement.

Les tarifs varient en fonction du nombre d'heures déterminées conjointement dans le cadre d'une proposition d'accompagnement individualisé, sachant que le format intégral de 24 h de présentiel est au tarif de 3 000 euros TTC et le format minimum de 12 h de présentiel est au tarif de 2 100 euros TTC.

Le bilan de compétences est **éligible au CPF**. Vous pouvez donc le financer par vos droits à la formation ! <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Il peut également être **financé par votre employeur** dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement. Il peut ainsi se réaliser sur ou hors temps de travail.

Pour les salariés de la fonction publique hospitalière, il est **pris en charge par l'ANFH**.
<https://www.anfh.fr/>

Enfin, il est tout à fait possible de le **financer de manière personnelle**. Des facilités de paiement sont proposées.

Satisfaction des bénéficiaires

Enquêtes réalisées auprès de 35 personnes ayant suivi un bilan de compétences avec EURL Jeanne BOURGAULT « Entraîneuse à la réflexivité » du 19 avril 2022 au 25 mars 2025.

100 % des bénéficiaires ont suivi l'ensemble de leur parcours de bilan de compétences.

A l'issue du bilan de compétences :

- 100% des bénéficiaires ont réalisé une ou des enquêtes terrain : entretiens d'enquête, périodes de mise en situation en milieu de travail, rencontres professionnelles etc.
- 100% des bénéficiaires recommandent EURL Jeanne BOURGAULT « Entraîneuse à la réflexivité »
- 86% des bénéficiaires ont réalisé l'entretien de suivi à 6 mois proposé
- 100% des bénéficiaires sont satisfaits
- Note de satisfaction moyenne : 9,3/10

Informations pratiques

- Consultante référente : Jeanne BOURGAULT
- Téléphone : 06 23 99 45 61
- Email : contact@jeanne-bourgault.fr
- Lieu de réalisation : 14, rue Roullis – 53 100 Mayenne
- Prestation accessible aux personnes en situation de handicap. Me contacter pour étudier la faisabilité.
Parcours Handicap : <http://www.monparcourshandicap.gouv.fr> vous informe de manière officielle et vous accompagne dans votre quotidien.

Extrait du code du travail

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

Article L6313-10

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Article L6353-3

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation.

Ce contrat est conclu avant l'inscription définitive du stagiaire et tout règlement de frais.

Article L6353-4

Le contrat conclu entre la personne physique qui entreprend une formation et le dispensateur de formation précise, à peine de nullité :

- 1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;
- 2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;
- 3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et

techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

- 4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;
- 5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article L6353-5

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec avis de réception.

Article L6353-6

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 6353-5.

Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 % du prix convenu.

Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

Article L6353-7

Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut rompre le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont rémunérées à due proportion de leur valeur prévue au contrat.

Article L6313-1

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;

- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article L6313-7

Sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées :

- 1° Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;
- 2° Par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;
- 3° Par une certification enregistrée au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6.

Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir.

Article R6313-4

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.

Article R6313-5

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-6

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.

Article R6313-7

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.

Article R6313-8

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

CONTACT

Besoin de poser une question ?
Envie de partager une situation ?
A la recherche d'une solution ?

L'échange est le meilleur outil pour y répondre !

N'hésitez donc pas à me contacter.
Tout échange est confidentiel et sans engagement.



Jeanne BOURGAULT

06 23 99 45 61

contact@jeanne-bourgault.fr

www.jeanne-bourgault.fr

