

# BILAN DE COMPETENCES

*Le bilan de compétences, c'est bien plus qu'un accompagnement : c'est un véritable cadeau que l'on s'offre pour prendre du recul, mieux se connaître et se donner les moyens d'avancer avec confiance.*



**ATYPIE CONSEIL** - SASU au capital de 500 euros  
Siège social : 5 la Table 50400 Saint-Planchers  
951 656 065 RCS Coutance

# Le bilan de compétences

Accessible, sans prérequis à toute personne qui souhaite effectuer un bilan de compétences, cette démarche permet aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations pour définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences permet en outre d'évoluer, de se reconvertir, de favoriser une mobilité interne ou externe.

Le bilan de compétences est la démarche qui favorise votre évolution professionnelle.

## → OBJECTIFS :

Le bilan de compétences permet :

- Identifier ses atouts mais aussi ses axes d'amélioration en termes de compétences, de savoir, de savoir-être, de savoir-faire afin d'améliorer son profil
- Évaluer objectivement ses compétences pour savoir les mettre en valeur et mieux se positionner sur le marché de l'emploi
- Accéder à une meilleure connaissance de soi, de son environnement et des possibilités professionnelles offertes
- Donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle et ainsi changer de métier, commencer de nouvelles études, entreprendre une démarche VAE, changer de branche ou encore créer sa propre entreprise
- Développer sa connaissance du marché de l'emploi, de la formation et connaître son employabilité
- Identifier son réseau professionnel et l'élargir
- Se projeter dans un futur professionnel positif en étant acteur de la démarche.

## → MODALITÉS :

Le bilan de compétences ne nécessite aucun prérequis. Il est accessible à tous les salariés, du secteur public comme du secteur privé.

Après une première prise de contact, l'entretien avec votre conseiller permettra d'analyser votre situation et d'identifier avec vous la prestation qui vous conviendra le mieux.

Le bilan de compétences se déroule en visio mais des entretiens en entretien en présentiel peuvent également être envisagés sur demande du salarié.

## → Déroulement, durée et méthodes

La prestation s'effectue sur une durée de 24 heures maximum, réparties sur 3 à 5 mois (à raison d'un rendez-vous hebdomadaire ou bimensuel). Il s'agit d'une démarche modulaire adaptée à vos besoins.

Le bilan de compétences peut se réaliser sur ou en dehors du temps de travail (en accord avec l'employeur).

Un délai de 4 semaines minimum est requis entre votre demande d'information sur le bilan de compétences et le début de la prestation, en lien avec l'obtention du financement et l'organisation des séances.

Le bilan de compétences se déroule selon une alternance d'entretiens individuels avec le conseiller et de démarches personnelles. Les moyens pédagogiques sont adaptés à chaque bénéficiaire de bilan.



Une phase préliminaire

Une phase d'investigation

Une phase de conclusion



1

## PHASE PRELIMINAIRE

La phase préliminaire permet :

- Vous informer sur la démarche (déroulement et organisation du bilan, techniques, méthodes et outils utilisés, principes d'utilisation des conclusions du bilan)
- Confirmer votre engagement dans la démarche
- Analyser votre parcours et votre demande concernant le bilan de compétences (circonstances, attentes et objectifs)

Méthodes utilisées :

- Entretien préliminaire
- Contrat d'engagement
- Grille d'analyse du besoin
- Questionnaire d'auto-évaluation



2

## PHASE D'INVESTIGATION

L'intérêt de cette phase est de :

- Analyser vos motivations, vos valeurs, vos intérêts professionnels, votre personnalité et votre comportement en situation de travail
- Identifier vos compétences, vos connaissances, vos aptitudes personnelles et professionnelles

- Explorer les perspectives professionnelles compatibles avec vos aspirations, vos compétences et le marché de l'emploi (exploration des métiers et des offres d'emploi, travail de documentation et d'enquêtes professionnelles).

#### Méthodes utilisées :

- Le portefeuille de compétences
- Questionnaire d'auto-évaluation
- Tests/questionnaires sur les intérêts professionnels
- Les valeurs
- La personnalité



## **PHASE DE CONCLUSION**

#### Cette phase permet de :

- Déterminer vos projets professionnels et d'identifier vos atouts et vos axes de progression pour chaque perspective
- Établir un plan d'action précis pour la mise en œuvre des projets (formation, évolution interne, démarches de reconversion)
- Élaborer la synthèse de votre bilan de compétences.

#### Méthodes utilisées :

- L'entretien avec votre référent
- Le document de synthèse

## Les moyens

Le bilan de compétences est réalisé en utilisant des techniques d'entretiens individuels personnalisés, une écoute active et bienveillante ainsi que de l'utilisation d'outils permettant d'évaluer :

- Les compétences,
- Les valeurs et/ou intérêts
- Connaître le marché de l'emploi
- Définir et construire son ou ses projets professionnels.

En fonction des modalités d'organisation, les moyens matériels sont adaptés :

- En distanciel, en visio-conférence Google Meet ou Zoom, supports de travail par mail, etc.
- En présentiel, salle de réunion pour les entretiens face-à-face, outils informatiques, matériel de bureau, etc.

Les moyens matériels à disposition :

- Une salle d'entretien où la confidentialité est préservée
- Du matériel informatique pour passer les tests, l'utilisation d'outils en ligne ou les recherches sur internet sur place
- Des outils spécifiques (tests, questionnaires, supports d'analyse ...)
- Une connexion internet Wifi.

Les rendez-vous en présentiel qui auront lieu dans des locaux seront accessibles aux personnes en situation d'handicap.

## Modalité d'évaluation

Un document de synthèse est remis au bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences. Une attestation de présence témoigne du déroulement de la prestation.

À la fin de la prestation, un questionnaire permet de mesurer l'atteinte des objectifs et ainsi que d'évaluer la satisfaction des bénéficiaires du bilan.

Des enquêtes "employabilité" seront envoyées à 3, 6 et 12 mois après la dernière phase du bilan.

Un entretien de suivi sera réalisé à 6 mois après la fin du bilan de compétences.

Les enquêtes et l'entretien vont permettre de mesurer l'avancée des actions menées pour la concrétisation du projet.

Elles permettent également d'évaluer la satisfaction du salarié et ainsi apporter toute observation, suggestion ou remarque permettant d'améliorer la démarche du bilan de compétences.

## Engagement et déontologie

Atypie Conseil est particulièrement sensible à l'accompagnement de l'évolution professionnelle et se mobilisent pour réaliser des accompagnements personnalisés. Ils apportent leur méthode, leurs outils et leur posture à l'élaboration du projet professionnel.

Hugues de Combarel accompagne la personne tout au long de sa démarche en présence, avec bienveillance, confiance et sans jugement.

Cet accompagnement est une alliance fondée sur le partage, l'écoute active et l'empathie pour favoriser un climat garant de la réussite de la démarche.

Hugues de Combarel s'engage avec rigueur et professionnalisme, à respecter la confidentialité et les principes déontologiques.

Il mobilise des méthodes et outils fiables et pertinents dans un esprit d'écoute, de respect et de neutralité, au service du bénéficiaire.

## Cadre légal et réglementaire

Les bilans de compétences ont été institués par **la loi du 31 décembre 1991** (R.6322-35) et **la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Cette dernière a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :

### Article L6313-4 du code du travail :

- Ajout d'une durée légale maximum de 24h
- Rappel des dispositions existantes sur la finalité du bilan, les exigences liées au consentement du bénéficiaire, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives au secret professionnel auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

### Articles R6313-4 à R6313-7 du code du travail :

- Le bilan doit être réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, les bilans internes sont interdits
- Le « prestataire » effectuant le bilan doit « conduire » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter ;
- Il doit exister au sein de la structure, une « organisation identifiée » spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.

Les résultats du bilan sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels.

Les prestataires doivent procéder à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences dès le terme de l'action. Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant un an au document de synthèse et aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire, fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences.

Toute communication dudit document est subordonnée à l'accord du salarié.

Les financements possibles sont sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel avec son compte personnel de formation (CPF) ou via le plan de développement des compétences.

Textes de références : L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail. - Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

Conformément aux articles [L.616-1](#) et [R.616-1](#) du code de la consommation, notre société a mis en place un dispositif de médiation de la consommation.

L'entité de médiation retenue est :

MÉDIATION CONSOMMATION DÉVELOPPEMENT / MED CONSO DEV

En cas de litige, vous pouvez déposer votre réclamation sur son site : [www.medconsodev.eu](http://www.medconsodev.eu) ou par voie postale en écrivant à :

MÉDIATION CONSOMMATION DÉVELOPPEMENT

C/O Centre d'Affaires Stéphanois SAS

IMMEUBLE L'HORIZON – ESPLANADE DE FRANCE

3, RUE J. CONSTANT MILLERET – 42000 SAINT-ÉTIENNE

## Financement

### Coût de la prestation :

Durée : 24H

Localisation : Visio : l'ensemble du territoire français

Présentiel : Sud su département de la Manche

Coût : Nous consulter

### Participation financière du salarié dans le cadre du CPF :

La loi de finances pour 2023 prévoit que le salarié devra participer au coût d'un bilan de compétences effectué dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Toutefois, la participation financière du salarié ne sera pas due quand l'employeur financera une partie du coût de la formation.

Accessible par les salariés du secteur privé et demandeur d'emploi.

ANFH : Accessible pour les agents de la fonction publique ou les agents du secteur hospitalier.

Votre employeur (secteur privé) : Accessible pour les salariés du secteur privé dans le cadre du plan de développement ou du congé de reclassement.



## Quelques notes :



**ATYPIE CONSEIL –**

SASU au capital de 500 euros Siège social : 5 la Table  
50400 Saint-Planchers  
951 656 065 RCS Coutance

06 79 74 59 82

[contact@atypieconseil.fr](mailto:contact@atypieconseil.fr)