

AC-001 : bilan de compétences – 24 heures

8 à 12 séances de 2 à 3 heures en présentiel

objectifs de la formation

- Recenser ses compétences
- Identifier son profil, ses aspirations, ses talents et ses limites
- Déterminer un projet de repositionnement, de formation
- Construire le plan d'action à mettre en œuvre pour son projet

pré-requis :

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics désireux d'analyser leurs compétences pro et extraprofessionnelles de définir un projet professionnel et éventuellement de formation. Bonne compréhension de la langue française pour réaliser les tests proposés.
Engagement volontaire, libre-décision

programme

Comprendre son profil, ses talents, ses aspirations et ses limites

- Compréhension, introspection, analyse, conscientisation...
- Émergence de ses compétences disponibles ou facilement accessibles, de ses motivations, attentes, envies, de son potentiel et de sa capacité à s'engager dans son projet professionnel ou de formation

Imaginer son projet professionnel et/ou de formation

- Expression des désirs, détour par l'imaginaire pour oser la projection dans une vie future
- Orientation : Vers quoi aller ? Où aller ? Comment y aller ? Avec quels moyens et quelles ressources ?
- Élaboration d'un ou de plusieurs projets professionnels ou de formation, en faisant un pas de côté, en sortant de son cadre de référence, en écoutant ses émotions, ses goûts, ses centres d'intérêt, ses désirs et les environnements de travail envisagés
- Acquisition de compétences : Quelles compétences dois-je posséder ? Comment les acquérir ? Les faire reconnaître ?

Élaborer le plan d'action de son projet

- Formalisation du plan d'action, structuration et communication autour du projet
- Construction du CV, de la lettre de motivation (professionnelle ou pour candidater à une formation), du cahier des charges du projet... en fonction du type de projet
- Plan d'action pour promouvoir, booster son projet
- Identification et mobilisation des interlocuteurs facilitateurs pour la réalisation de son projet.

Mettre en œuvre le plan d'action de son projet

- Réponses aux offres d'emploi, prises de contact avec des décideurs
- Conclusion du bilan de compétences (prise de hauteur sur le résultat)
- Corédaction de la synthèse du bilan de compétences bénéficiaire
- Évaluation du bilan

méthode pédagogique et évaluative

Accompagnement individualisé de chaque bénéficiaire, en présentiel ; Un seul intervenant ; Entretiens d'écoute et questionnement ; Test de personnalité (SOSIE, SIC...) ; Outils d'introspection (fiche autobiographique, SCORE, cartes projectives...) ; Outils de projection (BATESON, détour par l'imaginaire...) ; Business model simplifié, CV, lettre de motivation, dossier de motivation pour formation...

La démarche en 4 temps est cohérente avec les trois phases réglementaires : préliminaire, investigation, conclusion

L'évaluation est réalisée au travers de l'atteinte des objectifs figurant dans la synthèse

Séance de prise de contact gratuite

Différentes solutions de financer son bilan de compétences :

- CPF : il est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) au sein du Compte Personnel d'Activité
[Détails de Formation Bilan de compétences | Mon Compte Formation](#)
- Par le Plan de développement des compétences (ancien plan de formation) de votre entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11267>)
- Par autofinancement (prise en charge à titre personnel)

Si situation de Handicap : FIPHP (si salarié dans le secteur public) ou AGEFIPH (si salarié dans le secteur privée)

Cadre réglementaire du Bilan de Compétences

Article R6313-7 du Code du travail : 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.

n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 96 Article R1233-27 Modifié par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 1

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement. Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

À l'issue de cet entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il peut bénéficier du bilan de compétences prévu par l'article L. 1233-71 et réalisé selon les modalités prévues par les articles R. 1233-35 et R. 6313-4. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. Lorsque sont proposées de telles actions, l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement les informations relatives à leur nature, à leur durée et à leur mise en œuvre. Au vu de ces informations, la cellule établit le document prévu au deuxième alinéa.

Article R1233-35 Modifié par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 1

Le bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement est réalisé après la conclusion d'une convention tripartite dans les conditions prévues aux articles R. 6313-4 à R. 6313-8.

Article L6313-4 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 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 R6313-2 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.

Article R6313-3 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant

Article R6313-4 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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

Article R6313-6 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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 (inséré par Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 art. 2 Journal Officiel du 30 décembre 2018)

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.

Financement Bilan de Compétences au titre du CPF

Décret n° 2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation

Depuis le 26 février 2026, le montant maximal de droits CPF mobilisables pour financer un bilan de compétences est fixé à 1 600 €. Ce montant constitue un plafond de mobilisation des droits CPF et non un plafond du prix de la prestation. Lorsque le tarif du bilan excède 1 600 €, la différence doit faire l'objet d'un financement complémentaire ou reste à la charge du bénéficiaire, selon les modalités proposées sur la plateforme Mon Compte Formation.

Cadre déontologique du bilan de compétences

Notre organisme de formation réalisera le bilan de compétences dans les conditions s'inscrivant dans le cadre déontologique et méthodologique du Bilan de Compétences, tel que défini par le code du travail Articles R6233-35 et suivants (anciens articles R900-1 à R900-7).

Nos missions : Rencontrer individuellement le bénéficiaire signataire afin qu'il bénéficie d'un bilan de compétences avec des entretiens d'une durée de 1 à 3h.

- **Organiser le bilan de compétences en trois phases** : Phase préliminaire, phase d'investigation et phase de conclusion, avec remise d'un document de synthèse.
- **Guider le bénéficiaire dans ses recherches personnelles**
- **Mettre à disposition des moyens documentaires et un soutien logistique**

Notre organisme de formation, s'interdit de transmettre tout document ou renseignement élaboré dans le cadre du bilan de compétences, sauf information préalable avant démarrage de la prestation, doublée d'un accord express du bénéficiaire signataire en fin de prestation.

Dans le cadre des dispositifs réglementant les bilans de compétence, sur demande du bénéficiaire, le dossier peut être conservé par notre organisme de formation sur une durée d'un an maximum, après quoi il sera détruit.