

LE BILAN DE COMPETENCES

Objectifs

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Identifier ses aspirations : ses valeurs, ses besoins, ses éléments de motivation et sa personnalité,
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être (soft skills), les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée),
- Définir un projet professionnel.

Le résultat attendu est l'élaboration d'un projet professionnel qui conduit à :

- Améliorer son niveau de satisfaction au travail,
- Développer son employabilité,
- Sécuriser son parcours.

L'accompagnement dans la mise en œuvre du projet comprend notamment l'élaboration d'un plan d'action. Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

Le type de questions auquel il peut répondre :

- A quoi j'aspire aujourd'hui professionnellement ?
- Comment retrouver du sens dans mon travail ? Être plus aligné avec mes valeurs ?
- Quelles sont mes compétences et aptitudes professionnelles ?
- J'ai une idée de réorientation, mais est-ce le bon choix ?
- Je veux changer de job, mais je ne sais pas pour quoi faire ?
- J'aimerais bien monter ma boîte, mais suis-je fait pour cela ?
- Pour quel métier suis-je fait ?
- Quel secteur d'activité me correspond ?
- Quelles formations dois-je suivre pour concrétiser mon projet d'évolution professionnelle ?
- Comment donner du sens et de la valeur à mon parcours professionnel ?
- Comment valoriser mes atouts pour faire évoluer ma carrière ?

Catégorie et but

La catégorie prévue à l'article L.6313-1 est : Bilan de compétences

Cette action a pour but (article L.6313-3) : De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

Public

Ce bilan de compétences s'adresse à tous public.

Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports, répondre aux questionnaires et réaliser les tests.

Durée

Le bilan de compétences se déroule en 13 heures en face à face avec la consultante, découpées en plusieurs séances d'une durée de 1 à 2h selon l'avancement de la démarche.

A cela s'ajoute du temps de travail personnel du bénéficiaire.

La durée totale du bilan est comprise entre 2 et 6 mois selon la disponibilité et l'engagement du bénéficiaire.

Tarif

Le bilan de compétence est proposé au tarif de **2200€ HT** (non assujetti à TVA)

Financement et modalités de mise en œuvre

Différentes solutions de financement de votre bilan existent : compte personnel de formation (CPF), plan de développement des compétences, autofinancement. Nous sommes à votre disposition pour vous guider dans votre choix en fonction de votre situation.

En tant que salarié, si le bilan est à votre initiative et que vous choisissez de mobiliser votre compte personnel de formation (CPF), et de réaliser votre bilan en dehors du temps de travail, vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de la démarche.

Si vous mobilisez votre compte personnel de formation pour un bilan réalisé tout ou partie, pendant votre temps de travail, vous devez demander l'accord préalable de l'employeur.

Depuis le 01/01/2026, le montant du **reste à charge à financer vous-même**, en cas de sollicitation du CPF, **est de 103,20 €**.

Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'entreprise, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'employé. Il fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, les modalités, la durée et la période de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée, et son absence de réponse au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétence est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Modalités et délais d'accès du bilan Amacélé

L'inscription est réputée acquise lorsque la convention ou le contrat de formation est signé ou lorsque le dossier est validé sur la plateforme CPF.

Les délais d'accès à l'action :

- Le bilan peut démarrer après un délai légal de rétractation de 11 jours ouvrables, après validation sur le site CPF.
- Dans le cas d'un auto-financement ou d'un financement entreprise, le 1^{er} rdv est fixé sous un délai d'un mois après la contractualisation.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Méthodes et outils pédagogiques

- Analyse du parcours professionnels, motivations et centres d'intérêts professionnels
- Tests spécialisés : Profil Pro 2 de central test (motivations et centres d'intérêt, comportements et aptitudes professionnels, talents et potentiels, type de personnalité professionnelle)
- Outils d'auto-évaluation : valeurs et besoins, compétences acquises et à acquérir,
- Apports de connaissances : le marché de l'emploi, les métiers, les formations, les modalités de recrutement, les dispositifs de financement.
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif d'échanger avec des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés.
- Elaboration de plans d'actions par projets professionnels retenus
- Rédaction et remise commentée de la synthèse du bilan : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

Prise en compte du handicap : Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin. Nous contacter, nous étudions au cas par cas les compensations nécessaires.

Éléments matériels du bilan de compétences

Supports techniques : une partie du travail est personnel et est réalisé par le stagiaire, qui doit disposer d'un ordinateur personnel et d'une connexion internet pour accéder aux ressources nécessaires.

Salle de formation :

- En présentiel, le bilan se déroule dans les locaux d'Amacélé, disposant d'une connexion wifi et accessible aux PMR
- En distanciel, le bilan se déroule en visioconférence, via un abonnement zoom mis à disposition par Amacélé. Le stagiaire doit disposer d'un ordinateur, d'une connexion et d'un débit internet suffisant pour assister à la visio-conférence.
 - Pour les formations à distance, support technique et pédagogique : caroline.mondange@amacle.fr

Documentation : la consultante s'appuiera sur des ouvrages disponibles à la lecture pendant les séances, une liste de sites internet ressources sera diffusés au bénéficiaire

Compétences de la consultante

Caroline MONDANGE a une expérience de plus de 15 ans en tant que manager et chef de projet. Elle est coach certifiée depuis 2014, spécialisée en coaching en entreprise. Elle est formée entre autres, à la Programmation Neurolinguistique, à l'Analyse Transactionnelle, à la Process Communication et à l'Approche Systémique des organisations.

Formée à l'animation de formation en 2014 également, elle conçoit et anime des modules pédagogiques sur les thématiques du management, de la communication interpersonnelle, de l'efficacité professionnelle et du leadership.

Elle est également certifiée praticienne en bilan de compétence et accompagne les transitions professionnelles.

Son approche transversale permet :

- L'éclairage des aspirations et des objectifs professionnels et personnels
- La détection de projet(s) en adéquation avec les valeurs
- La mise en avant des forces et compétences
- La levée des limites, peurs, croyances et autres freins
- Le développement du self-leadership en se (re)positionnant au centre de sa vie professionnelle.
- La définition d'un plan d'action concret et pragmatique
- L'accompagnement de la mise en mouvement, et le développement de la confiance

Contenu

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire.

Le bilan de compétences comprend les trois phases suivantes :

1. La phase préliminaire

- Analyse de la demande et des besoins
- Choix du format le plus adapté à la situation et au besoin
- Définition des modalités de déroulement du bilan

2. La phase d'investigation

- Analyse du parcours professionnel
- Analyse du fonctionnement professionnel, la personnalité, les modes de communication, les modes relationnels, l'environnement professionnel, les choix, les valeurs.
- Evaluation par un test psychométrique, Profil Pro 2
- Analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels
- Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- Détermination des pistes d'évolution professionnelle.
- Vérification de la pertinence des projets et élaboration si besoin d'une ou plusieurs alternatives

Un travail personnel important est réalisé pendant cette phase. Selon le projet et le type de bilan : recherche documentaire, études métiers, étude de marché, synthèse des compétences acquises et à acquérir, ...

3. La phase de conclusion

- Une synthèse écrite et personnalisée, intégrant l'ensemble des investigations et conclusions, et mettant en valeur le parcours, les compétences, les atouts, les axes de progrès, est remise au bénéficiaire.
Cette synthèse décrit également le ou les projet(s) professionnels choisis assorti(s) d'un plan d'action précis de mise en œuvre : recensement des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et élaboration si nécessaire d'un projet de formation.
- Un entretien de suivi est réalisé à 3 ou 6 mois selon le projet, afin d'évoquer la situation professionnelle, les actions réalisées, les freins rencontrés et d'échanger sur les apports du bilan et le niveau de satisfaction global.

Déontologie

Les dispositions légales qui encadrent le bilan de compétences fixent les points suivants :

- **Clause de conscience** : le consultant est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement.
- **Consentement** : le(la) bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de la prestation.
- **Secret professionnel** : le consultant est tenu au secret professionnel, régit par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le(la) bénéficiaire du bilan.
- **Confidentialité** : La confidentialité des échanges est de règle ; la formatrice porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.
- **Neutralité** : le consultant est indépendant, ne porte pas de jugement et son engagement est consacré en totalité au bénéficiaire.

Suivi et évaluation

Exécution de l'action

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action sont :

- Feuilles de présence émargées ou le relevé de connexion par les bénéficiaires et le consultant
- Questionnaires et tests
- Face à face pédagogique avec le consultant : suivi et analyse des recherches et synthèses effectuées par le bénéficiaire.
- Suivi et analyse des démarches individuelles engagées par le bénéficiaire : de type enquêtes métier, contact d'entreprises, recherches d'offres d'emploi, statistiques...
- Contribution à la synthèse : contexte du bilan, évolution du bénéficiaire en cours de bilan, projet et plan d'action, avec l'aide du consultant.

QUELQUES INDICATEURS CHIFFRÉS

43 bilans réalisés depuis 2021

En 2024 et 2025, la note moyenne attribuée par mes clients est de 19,3/20 !

"Mon approche est personnalisée, je fais peu de bilans par an, mais je m'investis totalement dans chacun d'eux !"

Indicateurs mis à jour au 01/01/2026