

BILAN DE COMPÉTENCES



Et si votre parcours professionnel retrouvait du sens, de la clarté, de la sérénité et de l'élan ?

À un moment de votre vie professionnelle, il est naturel de ressentir le besoin de faire le point : comprendre ce qui vous anime vraiment, prendre du recul sur votre parcours, identifier vos compétences, vos aspirations et envisager la suite avec plus de sérénité.

Le bilan de compétences est un temps pour vous, un espace structuré et confidentiel pour mieux vous connaître, retrouver confiance et construire un projet professionnel réaliste, motivant et aligné avec qui vous êtes aujourd'hui.

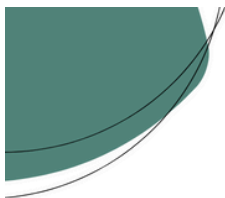
OBJECTIFS

Un bilan de compétences doit permettre :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

COMPÉTENCES VISEES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base d'une meilleure connaissance de soi (ses valeurs, ses besoins, sa personnalité) et d'une meilleure connaissance de ses compétences (ses ressources, ses savoirs, et ses savoir-faire, ses soft skills, sa valeur ajoutée). La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs, à identifier des dispositifs pour se former est également développée dans le cadre du bilan de compétences.



*Le Bureau
d'Amélie*

VOTRE AVENIR VOUS
APPARTIENT !

V du 16/12/2025

DURÉE

La durée moyenne de réalisation d'un bilan de compétences est située entre 10 à 16 semaines. Il faut prévoir un rendez-vous par semaine d'environ deux heures.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est exigé pour réaliser un bilan de compétences.

BÉNÉFICIAIRES DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences repose sur une démarche volontaire et s'adresse à tous les actifs : Salariés du secteur privé ou public, demandeurs(euses) d'emploi et chef(fes) d'entreprise

ACCESSIBILITE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Si vous êtes en situation de handicap, nous vous invitons à nous faire part de votre demande par mail en amont de l'entretien préalable. Durant l'entretien préalable nous pourrons ainsi évoquer les éventuels besoins et possibilités d'aménagements afin de vous offrir les meilleures conditions lors de votre bilan de compétences.

Votre référente handicap : Amélie Hoger
0631448729 – lebureaudamelie@gmail.com

LES FORMULES

Chaque parcours **est unique**, chaque besoin l'est aussi.

Les formules de bilan de compétences proposées ci-dessous ont été **conçues pour s'adapter à votre situation, à vos attentes et à votre degré de questionnement**.

Il n'existe pas de « bonne » ou de « mauvaise » formule : l'objectif est de choisir celle qui répond au plus juste à vos besoins.

FORMULE AUTONOMIE

TARIF 1940 €

Faire le point et clarifier

Pour qui ?

Pour les personnes qui souhaitent faire le point sur leur parcours, mieux se connaître et définir une orientation ou une évolution professionnelle, tout en conservant une large autonomie dans leur réflexion.

Durée et modalités

- 20 heures au total
 - **12 heures de face à face**
 - 8 heures de travail personnel guidé *

Outils spécifiques

- 1 test psychométrique

En bref : Une formule essentielle pour clarifier ses compétences, ses motivations et poser les bases d'un projet professionnel.

* Durée indicative pouvant varier selon les besoins et le rythme du bénéficiaire.

CERTIFICATION QUALIOP

Le Bureau d'Amélie est certifié Qualiopi, attestant de la qualité de l'accompagnement et des prestations de formation.

Cette certification garantit le respect des exigences du Référentiel National Qualité, la rigueur de nos méthodes, et la traçabilité de votre parcours.

Lien vers le certificat Qualiopi : [ICI](#)
Également consultable sur le site internet.

FORMULE CHALLENGE

TARIF 2500 €

Approfondir et se projeter

Pour qui ?

Pour les personnes en questionnement plus avancé, qui ressentent le besoin d'aller plus loin dans l'exploration de leurs aspirations et de se projeter concrètement dans l'avenir.

Durée et modalités

- 24 heures au total
 - 18 heures de face à face
 - 6 heures de travail personnel guidé *

Outils spécifiques

- 2 tests psychométriques
- 1 séance de visualisation projective

En bref : Une formule qui favorise la prise de recul, une analyse complète de sa personnalité, l'ouverture des possibles et la construction d'un projet plus affirmé.

OUTILS, SUPPORTS MOBILISABLES

- Diagnostic de parcours et d'orientation professionnelle
- Questionnaires d'auto-évaluation, outils d'identification des valeurs, intérêts et motivations
- Tests psychométriques et analyse du profil managérial selon la formule choisie
- Plan d'action et synthèse finale
- Plateforme collaborative à définir avec le bénéficiaire pour assurer la continuité pédagogique (Google drive, My Talents, Notion)

FORMULE MANAGER

TARIF 2750 €

Se projeter avec une dimension managériale

Pour qui ?

Cette formule s'adresse aux personnes occupant ou ayant eu des fonctions managériales, et qui souhaitent bénéficier de l'accompagnement renforcé, enrichi par une analyse de leur profil managérial.

Durée et modalités

- 24 heures au total
 - 18 heures de face à face
 - 6 heures de travail personnel guidé *

Outils spécifiques

- 3 tests psychométriques
- Séance de visualisation projective
- Analyse du profil managérial

En bref : Une formule complète pour prendre du recul sur sa posture, ses compétences et ses perspectives professionnelles lorsque le management est au cœur du projet.

DÉROULEMENT

Le bilan de compétences se déroule conformément au cadre réglementaire et comprend trois phases distinctes : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion.

Un entretien préalable est systématiquement proposé en amont du bilan. Il permet de recueillir votre demande, d'analyser votre situation, vos besoins et vos attentes, afin de vous orienter vers la formule la plus adaptée et de vous proposer un accompagnement personnalisé.

LA PHASE PRÉLIMINAIRE

Objectifs de la phase préliminaire

Cette phase a pour objectif de :

- analyser la demande et les besoins du bénéficiaire ;
- vérifier le caractère volontaire de la démarche, notamment lorsque le bilan est prescrit ou cofinancé par l'entreprise ;
- définir le format de bilan le plus adapté à la situation et aux besoins identifiés ;
- déterminer conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Contenu de la phase préliminaire

- Diagnostic initial
- Clarification des objectifs et des attentes
- Analyse du parcours professionnel et des choix d'orientation
- Auto-évaluation

LA PHASE D'INVESTIGATION

Objectifs de la phase d'investigation

Cette phase permet au bénéficiaire :

- soit de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives professionnelles.

Contenu de la phase d'investigation

- Identification et analyse des valeurs, intérêts et motivations
- Passation et restitution du ou des test(s) psychométrique(s)
 - personnalité professionnelle, mode de fonctionnement, potentiels
 - pour la formule Manager : analyse complémentaire du profil managérial
- Séance de visualisation projective (formules Challenge et Manager) visant à se projeter sur le long terme en faisant abstraction des peurs, craintes et freins
- Exploration des pistes d'évolution et/ou de reconversion professionnelle : investigations, enquêtes métiers
- Analyse du marché de l'emploi et de la faisabilité du ou des projets : étude des opportunités, apports de connaissances et ressources sur le marché de l'emploi
- Analyse des compétences acquises et développées, transférables et mobilisables, à acquérir ou à développer
- Identification des atouts et travail sur leur valorisation
- Recherche éventuelle de formations si nécessaire et analyse de leur pertinence au regard du projet

LA PHASE DE CONCLUSION

Objectifs de la phase de conclusion

Cette phase permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- identifier les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- définir les principales étapes de mise en œuvre du projet, incluant la possibilité d'un entretien de suivi.

Contenu de la phase de conclusion

- Identification des moyens facilitant la réalisation du ou des projets professionnels
- Élaboration d'un plan d'action concret et opérationnel
- Conclusion du bilan et remise d'une synthèse complète et détaillée
- Proposition d'un entretien de suivi post-bilan

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Remise d'une **synthèse*** écrite complète à l'issue du bilan
- Signature d'attestation de présence au cours de l'accompagnement
- Questionnaire d'évaluation à chaud en fin de bilan
- Entretien de **suivi** à 6 mois accompagné d'un questionnaire d'évaluation

*Les résultats du bilan de compétences sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

INFORMATIONS

MODALITÉS D'ACCÈS ET FINANCEMENT

- Entretien préalable gratuit
- Validation du financement et signature du contrat
- Délai moyen d'accès : 3 à 4 semaines (variable selon dispositif)

Modes de financement possibles :

- Plan de développement des compétences de l'employeur
- Auto-financement
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- OPCO

Une participation financière obligatoire de 102,23 € est demandée pour les formations via le CPF. Certaines personnes peuvent être exonérées de ce reste à charge selon leur situation. Il n'y a pas d'autres frais à prévoir. Les éventuels frais d'hébergement ou de repas ne sont pas pris en charge dans le cadre du bilan de compétences.

INSCRIPTION

À l'issue de l'entretien préalable, si vous souhaitez réaliser le bilan de compétences, les étapes suivantes sont à suivre, notamment en cas de financement CPF :

1. Manifestation de votre souhait de réaliser le bilan avec Le Bureau d'Amélie.
2. Création de votre identité numérique sécurisée afin d'accéder à votre espace personnel sur « Mon Compte Formation ».

3. Demande de devis pour la formule choisie via le CPF.

4. Mise à jour des dates de réalisation du bilan par Le Bureau d'Amélie sous 48 heures après réception de la demande.

5. Validation finale de l'inscription sur votre espace personnel « Mon Compte Formation ».

À noter : un délai de rétractation de 14 jours ouvrés s'applique à tous les contrats conclus à distance, y compris ceux passés via le CPF.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les Conditions Générales du Compte Personnel de Formation :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/conditions-generales-dutilisation>

INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Indicateurs de résultats (2022-2024)
- 100 % des bénéficiaires ont terminé leur bilan
- 100 % estiment que le bilan a répondu à leurs attentes
- 100 % sont satisfaits de l'accompagnement proposé
- 91,7 % ont souhaité un suivi post-bilan
- 100 % des bénéficiaires ayant réalisé un suivi sont satisfaits de celui-ci.

DÉONTOLOGIE

- **Consentement** : Le bilan ne peut se réaliser qu'avec le consentement volontaire du bénéficiaire.
- **Confidentialité** : Respect du secret professionnel et de la vie privée. Les

résultats ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du bénéficiaire. Les documents sont détruits à l'issue du bilan sauf exceptions légales.

- **Neutralité** : Le consultant adopte une posture neutre, fondée sur des éléments mesurables, afin d'éviter les biais d'évaluation subjective.

ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

Tout au long de votre bilan de compétences, l'accompagnement et l'assistance sont assurés par votre consultante.

Vous pouvez la contacter par email ou téléphone pour toute question ou précision entre les rendez-vous du lundi au vendredi de 9:00 à 18:00.

La continuité pédagogique entre les séances est également garantie au moyen d'un outil collaboratif déterminé au démarrage du bilan (ex. Google Drive, Notion, My Talents). Cet espace permet de centraliser les documents administratifs, pédagogiques, le suivi des travaux personnels guidés et de faciliter les échanges tout au long du parcours.

CONTACT

Amélie Hoger – Dirigeante, référente handicap et Consultante

Le Bureau d'Amélie
29 rue de la Libération

72460 Savigné l'Évêque

06 31 44 87 29

lebureaudamelie@gmail.com

<https://lebureaudamelie.fr>

CADRE LÉGAL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Les actions bilan de compétences s'inscrivent dans le cadre légal décrit par le Code du travail - Article R6313-4 à 8, Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2 Source : legifrance.gouv.fr

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 délai de trois ans :

- 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.

Code du travail - Article L6313-1 à 8, Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4 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 L6313-2
- L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail. Les modalités d'application des deuxièmes et troisièmes alinéas du présent article sont déterminées par décret.

Article L6313-3

Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

- 1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- 2° 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. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

- 3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- 4° De favoriser la mobilité professionnelle.

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.