

## 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, les acquis de son expérience et son talent unique (valeur ajoutée),
- **Définir un projet professionnel.**  
Le résultat attendu est 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 oeuvre 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.

## 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

Selon les conditions régies par les textes, tout actif (salariés, créateurs d'entreprise, agents du secteur public, fonctionnaires, contractuels, demandeurs d'emploi).

## Durée

La durée d'un bilan peut varier de 6 semaines à 3 mois et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation.

## Tarif :

2000 € net de TVA.

## Modalités et délais d'accès

L'inscription est réputée acquise lorsque : le contrat est signé par les 2 parties.  
Les délais d'accès à l'action sont : 14 jours une fois l'inscription validée.  
Les entretiens peuvent se dérouler soit en VISIO soit en PRESENTIEL au siège de l'organisme de formation : 18 Grande Rue 35240 Marcillé-Robert  
Nous décidons du planning des séances en amont : adaptation en fonction de vos disponibilités.

## Financement

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

## Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

### **Questionnaires :**

Valeurs, critères de choix, besoins.  
Enquête métier

### **Apport de connaissances**

Marché de l'emploi, métiers, formations, modalités de recrutement, dispositifs de financement et techniques de recherche d'emploi.

### **Rédaction d'une synthèse :**

La synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action. La synthèse est co-construite.

## **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.

## **Compétences des formateurs**

Hélène Cozannet

Après plus de 10 ans en tant que conseillère d'entreprise, s'est formée à l'accompagnement au changement. Accompagnatrice au changement depuis 20 ans, a suivi une formation « Conduite d'un Bilan de compétences » en 2023.

Contact : helene.cozannet@antares-developpement.

## **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
- En séance, le suivi et l'analyse des démarches et réflexions du bénéficiaire
- Un workbook est à disposition du bénéficiaire. Tous les outils, exercices et ressources y sont regroupés. C'est le guide tout au long du parcours (possibilité drive partagé si visio).

Le suivi par messagerie Whatsapp 5j/7 entre les séances permet également de répondre aux questionnements sur le travail personnel proposé et de s'assurer de la progression.

La co-rédaction de la synthèse permettra de mesurer l'atteinte des objectifs pré-définis en récapitulant le cheminement, les moyens utilisés et les résultats du bilan.

## **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, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

### 1. **Une phase préliminaire** qui a pour objet :

- De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre ;

### 2. **Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire :

- D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

### 3. **Une phase de conclusion** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

24h dont 12h d'entretiens individuels et 12h de travail inter-séance

## **Déontologie**

**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 consultante porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.

### **Indicateurs sur concernant les bilans de compétences réalisés en 2025 :**

**Nombre de bénéficiaires par an** : 10 bénéficiaires ont débuté et terminé un bilan de compétences, 8 autres ont débuté le leur en fin d'année et l'ont terminé en 2026

**Taux de bilans aboutis** : 100 %

**Taux de suivi à 6 mois** : 20 % des bénéficiaires ont sollicité un suivi à 6 mois (début d'activité en 2025), ce taux va évoluer en 2026.

**Taux de satisfaction globale** : les bénéficiaires se disent satisfaits à 98%