

BILAN DE COMPETENCES

Programme version 2026-2

Ce bilan de compétence va vous aider à **donner un nouveau sens à votre vie professionnelle**. Il est conçu comme la préparation d'un voyage vers une nouvelle destination professionnelle.

*« Choisis un travail que tu aimes et tu n'auras
jamais à travailler un seul jour de ta vie » (Confucius)*

1. Démarche

Il s'agit d'une **démarche de sens et de (re)positionnement**. La méthode Holiwork® passe par une reconnexion avec votre identité, pour définir un nouveau projet professionnel qui sera aligné avec vos priorités et vos envies d'aujourd'hui.

2. Objectifs

- **Analyser et mettre en perspective** votre parcours professionnel et académique, afin d'en dégager le sens et d'en apprécier la valeur
- **Identifier, évaluer et valoriser vos ressources** (compétences, aptitudes personnelles, motivations, réseau...), pour gagner en confiance
- **Formuler un projet professionnel et/ou de formation et/ou de VAE**, réaliste et réalisable ; ainsi qu'une ou plusieurs solutions alternatives

3. Bénéfices

Grâce à ce bilan de compétences, vous allez :

- **Prendre confiance** en vous et en votre potentiel : avoir conscience de votre valeur, vos connaissances, vos compétences techniques et humaines
- **Définir** un projet à la fois réaliste et aligné avec vos valeurs et vos priorités
- **Identifier des alternatives possibles** en prenant en compte les contraintes de votre projet et du marché du travail
- **Construire votre plan d'action**

4. Programme détaillé

A la clé, votre prochaine destination professionnelle et le plan pour y arriver.

- Des séances 1:1 en visio réparties en 3 phases (préliminaires, investigation, conclusion)
- Des questionnaires pour mieux vous connaître (choix en fonction de votre besoin : DISC, Strong, Gallup, profil chronobiologique, préférences mentales)
- Un livret d'accompagnement avec du travail personnel à faire entre les séances

L'entretien préalable

C'est une étape incontournable qui a pour vocation de vérifier que le bilan de compétences est bien l'accompagnement adapté à votre besoin.

Cet entretien est structuré en 4 parties :

1. Faire connaissance ;
2. Identifier votre profil professionnel, vos besoins et vos attentes en termes d'accompagnement.
3. Confirmer votre disponibilité et votre engagement dans la démarche.
4. Expliquer le programme en détail, ainsi que les possibilités de financement.

Une fois votre engagement validé, nous entrons dans le processus du bilan de compétences.

Phase préliminaire

RDV 1 : Feuille de route du bilan de compétences

Le premier RDV vise à analyser votre demande et votre besoin, définir conjointement la procédure et le déroulement du bilan.

Votre programme d'accompagnement sera personnalisé en fonction de ces éléments.

Phase d'investigation

RDV 2 à 7

Ressources académiques et professionnelles

Valoriser ses acquis et ses expériences. Faire le point sur vos connaissances et vos compétences, votre trajectoire professionnelle.

Choisir ce que vous voulez emporter, utiliser, mobiliser, dans votre prochaine étape professionnelle.

Ressources intérieures

Se reconnecter à ses ressources intérieures. L'objectif est de dévoiler vos moteurs et alliés intérieurs pour amorcer une nouvelle impulsion. Nous allons travailler sur les notions suivantes :

La motivation, le WHY, Les valeurs, votre style de raisonnement, votre style relationnel

Les destinations, valises possibles

Formuler son nouveau projet professionnel

Élaborer une ou plusieurs options. Pour chacune, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels (formations ...)

Vérifier la faisabilité et les conséquences de chacun des projets formulés, grâce à plusieurs méthodes possibles (Enquête métier, Choisir par rapport à ses critères et ses priorités).

Destination & itinéraire

Se préparer à la recherche d'emploi

Une fois le nouveau projet professionnel validé, mise à jour du CV et profil LinkedIn. Préparation de votre storytelling pour vos entretiens. Élaboration du plan d'action et du plan de contact.

Phase de conclusion

RDV 8 : La synthèse

S'approprier les apprentissages.

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation de votre ou de vos projets professionnels
- Prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.
- Remise du document de synthèse

RDV 9 : RDV de Suivi

30 minutes pour faire le point : 6 mois après le RDV de synthèse.

Dates et durée du bilan de compétences

13h30 d'accompagnement personnalisé :

- 8 séances de travail (1h30) à raison de 2 à 3 sessions par mois
- 1 RDV de synthèse (1h)
- 1 RDV de suivi (30 min) à M+6

+ Prévoir du temps de travail personnel entre chaque session, y compris les questionnaires.

5. Budget et financement

Tarif

2220€ TTC par personne

Financement via le CPF

Selon votre situation professionnelle, votre bilan peut être financé pour tout ou partie dans le cadre du dispositif du CPF (Compte personnel formation). Il s'agit d'un droit ouvert à tous les actifs (salariés, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi, agents publics).

Auto-financement

Règlement en une fois. Le détail des modalités est précisé dans le contrat.

Financement par votre entreprise dans le cadre d'un plan de développement ou du congé de reclassement

Le coût du bilan de compétences est à la charge de votre employeur. Le détail des modalités est précisé dans le contrat.

6. Modalités d'accès

Le bilan de compétence est éligible au compte personnel de formation. Vous pouvez accéder au Bilan de compétences selon différentes voies.

1. Vous êtes en poste

1. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

2. Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Le salarié qui réalise un Bilan de compétences sur son temps de travail continue à percevoir son salaire.

2. Vous êtes demandeur d'emploi

Vous pouvez effectuer un bilan de compétences, notamment dans le cadre du Compte personnel de formation.

3. Mobilité interne

Le bilan de compétences peut être effectué le cadre d'un plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement.

Dans ce cas, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Une convention tripartite est signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités 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 (dix) jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

7. Les modalités d'inscription

Préalablement à toute inscription, vous prenez rendez-vous pour l'entretien découverte, nous permettant d'identifier votre profil professionnel, vos besoins et vos attentes en termes d'accompagnement, d'accessibilité et de disponibilité.

À l'issue de cet entretien, ou après un temps de réflexion, si vous souhaitez effectuer votre bilan de compétences avec nous, vous nous contactez mail pour confirmer votre demande d'inscription.

Si l'accompagnement est financé via le CPF, l'inscription est réalisée directement sur la plateforme « Mon Compte Formation ».

La prestation peut démarrer après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, en respectant un délai minimum de 12 (douze) jours ouvrés.

Nous établissons alors d'un commun accord un calendrier prévisionnel personnalisé des rendez-vous individuels.

8. Évaluation et suivi

Au cours du bilan

En début de chaque séance, un temps est dédié au retour sur les prises de consciences, au suivi des acquis, ainsi qu'à l'évolution de la réflexion, favorisant ainsi :

- L'auto-évaluation par chaque stagiaire du développement de ses compétences en orientation
 - L'adaptation des outils pédagogiques aux difficultés singulières rencontrées
 - L'opérationnalité et l'appropriation des contenus du bilan de compétences
- Un tour de table final organisé, afin que les participants puissent dresser le bilan des apports, atteinte d'objectifs, et qualité de la formation dispensée.

Fin de bilan

Remise d'un document de synthèse, co-rédigé par le bénéficiaire et le consultant

Questionnaire d'auto-évaluation « à chaud » rempli par le bénéficiaire

6 mois après la fin du bilan

Un questionnaire d'évaluation sera envoyé 6 mois après la fin de l'accompagnement.

9. Posture du consultant

Le consultant alternera les postures de coach et de formateur, selon le contexte et les besoins du bénéficiaire. L'intention étant de :

1. Établir un espace de travail où règne confidentialité, respect et confiance.
2. Respecter l'interlocuteur par l'acceptation de son parcours, de ce qu'il partage ou ne veut pas partager, de ce qui fait ce qu'il est, au moment du travail mené.
3. Proposer des points de réflexion mais ne pas les imposer.
4. Suggérer des investigations systématiques dès qu'une réflexion ou situation s'y prête.
5. Refuser toute manipulation ou incitation de choix, mais permettre à l'interlocuteur de choisir en fonction de son parcours, de ses singularités, de ses capacités ou volontés d'investissement dans un projet.

Et ainsi de rendre possible l'émergence, du déclic, qui fait que le bénéficiaire du bilan trouve la réponse par lui-même.

10. Charte qualité et déontologie

Le consultant pratique une écoute non orientée, gardant une distance et une neutralité. Les échanges entre le bénéficiaire et le consultant sont tenus à la confidentialité.

À l'issue du bilan, en respect de la législation (Article L6313-4), les documents de travail et le document de synthèse (édités en un seul exemplaire) sont remis à l'unique intéressé.e : le bénéficiaire du bilan.

Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. La décision de transmission de tout ou partie du document de synthèse à un tiers lui appartient entièrement. Toutefois, sur demande du bénéficiaire signifiée par écrit, Celine Attias Conseil a la possibilité de conserver un exemplaire du document de synthèse durant un an afin d'assurer le suivi du bilan (Article R6313-7).

11. Conditions matérielles requises pour les séances en Visio

Disposer des outils suivants :

- Un ordinateur équipé d'une caméra vidéo et d'un micro en état de marche.
- Une connexion internet fiable.
- Un lecteur de fichier PDF, afin de pouvoir consulter les documents transmis au format PDF.
- Disposer d'un espace calme et confidentiel durant chaque séance.

12. Personnes en situation de handicap

Chez Celine Attias Conseil, nous sommes attentifs aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire et nous mettons tout en œuvre pour être en mesure de nous adapter à vos besoins. N'hésitez pas à nous contacter.

13. Cadre réglementaire

Code du travail

Article L1233-71 (Version en vigueur depuis le 16 décembre 2020)

Modifié par LOI n°2020-1576 du 14 décembre 2020 – art. 8 (V)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois, pouvant être portés à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Conformément au VII de l'article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020, les présentes dispositions s'appliquent aux avantages dus à compter du 1er janvier 2021.

Article L6313-1 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 4

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 L6313-4 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)

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 R6313-4 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)**Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2**

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 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)**Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2**

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

Article R6313-6 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)**Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2**

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 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)**Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2**

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 (Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019)

Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 – art. 2

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.

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/>

Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037883747/>

Article L6323-6

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053549516