

# Bilan de compétences — RÉACTION

Organisme de formation certifié Qualiopi au titre des actions de bilan de compétences

Certificateur : Qualitia Certification · Certificat délivré le 8 septembre 2025

Références légales : Articles L.6313-4 et R.6313-4 à R.6313-7 du Code du travail

## Identification de la prestation

**Organisme de formation** · Stéphanie Barthelet — ART Formation

**Catégorie d'action** · Bilan de compétences

**Durée totale** · 18 heures d'accompagnement individualisé incluant les temps de restitution

**Organisation** · 9 séances de 2 heures

**1 600 €** TVA non applicable — article 293 B du CGI

## Confidentialité des échanges

- Le bilan de compétences est réalisé dans le strict respect de la confidentialité, conformément à l'article L.6313-4 du Code du travail.
- Les échanges, informations recueillies, documents de travail et éléments d'analyse sont strictement confidentiels.
- Ils ne peuvent être transmis à des tiers, notamment à l'employeur ou à tout organisme, sans l'accord exprès et écrit du bénéficiaire.
- La synthèse du bilan est remise exclusivement au bénéficiaire.
- Les documents élaborés dans le cadre du bilan de compétences sont détruits dès le terme de l'action, conformément aux dispositions de l'article R.6313-7 du Code du travail.
- Toutefois, le document de synthèse peut être conservé pendant une durée maximale de trois ans.
- Les autres documents ne peuvent être conservés qu'avec l'accord exprès et écrit du bénéficiaire, dans la même limite de durée.

# Objectifs

## OBJECTIF GÉNÉRAL

Permettre au bénéficiaire de valider, sécuriser et structurer un projet professionnel, en définissant un plan d'action cohérent, réaliste et durable, aligné avec ses compétences, ses ressources et les leviers mobilisables.

---

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Analyser la cohérence entre le parcours professionnel, les compétences acquises et le projet envisagé.
- Identifier les écarts entre les compétences actuelles et les compétences cibles.
- Étudier la faisabilité du projet sur les plans professionnel, organisationnel et territorial.
- Recenser et mobiliser les ressources nécessaires : formations, financements, réseau et acteurs du secteur.
- Coconstruire un plan de transition structuré, intégrant les scénarios professionnels envisageables et les conditions concrètes de leur mise en œuvre.

# Publics visés et prérequis

## PUBLICS VISÉS

Toute personne souhaitant clarifier un projet professionnel, sécuriser une évolution ou envisager une reconversion.

---

## PRÉREQUIS

Aucun prérequis exigé.

Pour les séances réalisées à distance, le bénéficiaire doit disposer d'un équipement informatique adapté, d'une connexion internet stable et d'un environnement permettant la confidentialité des échanges.

# Modalités d'accès

L'entretien préalable gratuit et sans engagement permet l'analyse des besoins et la définition du format d'accompagnement adapté.

Cet entretien permet :

- La présentation du dispositif, de ses objectifs et de son déroulement ;
- L'analyse de la demande et la clarification des besoins ;
- La co-construction du cadre du parcours ;

- La vérification de la pertinence du bilan ;
- L'ajustement du contenu du bilan aux besoins identifiés, dans le respect du cadre de la prestation proposée.

## Modalités de financement

✓ Éligible CPF

Ce bilan de compétences est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF), dans le respect des conditions réglementaires en vigueur.

Il peut également être financé par d'autres dispositifs selon la situation du bénéficiaire (OPCO, France Travail, employeur, financement personnel).

## Méthodes pédagogiques

L'accompagnement est individualisé et coconstruit à chaque étape. Les méthodes mobilisent :

- Des entretiens individuels en présentiel, distanciel ou mixte ;
- L'analyse structurée du parcours professionnel ;
- La cartographie des compétences et l'analyse des écarts ;
- L'étude de la faisabilité globale du projet (organisationnelle, territoriale, sectorielle) ;
- La construction progressive du plan de transition ;
- L'identification des ressources nécessaires et des options professionnelles envisageables.

Chaque séance s'adapte au rythme du bénéficiaire et à l'avancée du projet.

## Supports pédagogiques

Selon les besoins exprimés, les supports utilisés peuvent inclure :

- Des autodiagnostic ;
- Des questionnaires d'intérêts et de personnalité ;
- Des inventaires de compétences ;
- Des matrices d'écarts (compétences/exigences, ressources/contraintes) ;
- Des grilles d'analyse comparative de scénarios professionnels (scénarios A/B/C, pondération des critères, analyse avantages/risques) ;

- Des outils d'aide à la décision (tableaux de faisabilité, analyse multicritères, cartes de priorisation, leviers/freins) ;
- Des grilles d'analyse de parcours (chronologie, transitions, récurrences, cohérence du parcours) ;
- Des documents d'exploration professionnelle (fiches métiers, fiches-secteurs, ressources d'évolution) ;
- Des outils de projection et de planification (tableaux de plan d'action, jalons, calendrier de mise en œuvre).

Ces supports permettent de structurer la réflexion, de comparer les options et de sécuriser les prises de décision.

## Déroulé du parcours

### PHASE 1

#### Phase préliminaire

*La phase préliminaire pose le cadre du bilan et clarifie la demande du bénéficiaire.*

- La clarification de la demande et du besoin d'accompagnement ;
- L'analyse du contexte professionnel et des contraintes associées ;
- La présentation du déroulement du bilan et des règles de fonctionnement ;
- La co-construction des objectifs du parcours.

### PHASE 2

#### Phase d'investigation

*La phase d'investigation explore le parcours du bénéficiaire et fait émerger des pistes d'évolution pertinentes et réalistes.*

- L'analyse du parcours et des expériences significatives ;
- L'identification des compétences transférables ;
- La clarification des motivations et des besoins prioritaires ;
- L'émergence et l'étude de pistes d'évolution professionnelle à court terme ;
- L'ajustement progressif des options envisagées.

### PHASE 3

#### Phase de conclusion

*La phase de conclusion finalise les éléments essentiels du projet et organise les premières actions.*

- La sélection de la piste retenue ;
- La mise en cohérence des compétences, motivations et ressources identifiées ;
- La co-construction d'un plan d'action simple et opérationnel ;

- La restitution orale des conclusions ;
- La remise de la synthèse écrite ;
- La lecture partagée de la synthèse et la signature de l'attestation de remise de synthèse ;
- L'émargement de la séance de clôture ;
- La remise du certificat de réalisation et de l'attestation de fin de bilan.

## Modalités d'évaluation

Les modalités d'évaluation permettent de suivre les avancées du bénéficiaire tout au long du bilan. Elles comprennent :

- Une évaluation continue à chaque étape du parcours ;
- Un questionnaire de satisfaction à chaud ;
- Un questionnaire de satisfaction à froid, envoyé entre 3 et 6 mois après la fin du bilan.

## Suivi après bilan

Un suivi est systématiquement proposé entre 3 et 6 mois afin d'accompagner la mise en œuvre du plan d'action.

Il intervient en dehors des 18 heures du bilan de compétences et n'est pas inclus dans la durée financée.

## Accessibilité

Le dispositif est accessible à tous. Des adaptations peuvent être mises en place selon les besoins du bénéficiaire.

Référente handicap : Stéphanie Barthelet  
sbarthelet@bilan-transition.fr · 06 26 43 39 47

## Traitement des données personnelles

Les données personnelles sont traitées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). La conservation de la synthèse intervient uniquement pour répondre aux obligations légales applicables.

---

**ART Formation** — Stéphanie Barthelet

Organisme de formation certifié Qualiopi au titre des actions de bilan de compétences · SIRET 853 234 250 00027  
bilan-transition.fr · 06 26 43 39 47