Bilan de compétences

Formation continue

Durée

La durée du bilan est de 24 heures.
Les outils et méthodes sont choisis en fonction de vos besoins,
En pratique, chaque entretien dure entre 1 à 3 heures et le bilan s'étale sur 3 mois maximum.

Support

Synthèse de bilan de compétences

Coût

2 120 € HT (2544 € TTC)

Domaines de formation

Performance Industrielle

Prérequis

Il n'y a pas de pre-requis

L'objectif d'un bilan de compétences est d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation.

En savoir plus

Objectifs

Il permet de :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- Définir son projet professionnel (Construire et/ou confirmer) et, le cas échéant, un projet de formation ;
- Identifier ses atouts comme un futur instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Financement personnel :

Les bilans de compétences sont éligibles au Compte Personnel de Formation

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

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.

Plus d'informations ici

Financement par l'employeur :

Avec l'accord de l'employeur, dans le cadre d'un plan développement des compétences de l'entreprise. C'est alors l'employeur qui réalise les démarches nécessaires à son financement. Le bilan de compétences intégré au plan de formation de l'entreprise est effectué par le salarié durant ses horaires de travail, sans modification de sa rémunération, ou situation de reclassement, au moment du début de du congé de reclassement.

Plus d'informations ici

Programme détaillé

PHASE PRÉLIMINAIRE – entretien individuel

Lors d'un entretien individuel, le bénéficiaire et le consultant évaluent la possibilité de réaliser la prestation ensemble puis contractualisent.

La phase préliminaire permet de :

- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, la problématique,
- Définir le contenu de la démarche,
- Déterminer conjointement le format, les modalités de déroulement du bilan les plus adaptés à la situation et au besoin.

PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase organisée autour de plusieurs entretiens permet de réaliser les différentes étapes de l'investigation. Le bénéficiaire est amené à explorer, identifier et analyser ses compétences, certaines aptitudes, les éléments de motivation personnelle et professionnelle (valeurs, centres d'intérêts, conditions de travail recherchées…), afin de déterminer des pistes d'évolution.

A l'appui d'enquêtes documentaires, il met en perspective les hypothèses afin de hiérarchiser les pistes retenues, au regard, notamment d'une réflexion sur les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet.

- Analyser le parcours professionnel et extra professionnel pour en dégager les compétences transverses et spécifiques,
- Analyser ses motivations,
- Réaliser des enquêtes métiers, explorer le marché de l'emploi afin de :
  - construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
  - élaborer une ou plusieurs alternatives.

PHASE DE CONCLUSION

- Lors d'un entretien, le bénéficiaire récapitule l'ensemble des éléments issus de l'investigation, et prévoit les étapes de la mise en oeuvre du projet retenu, il s'approprie ainsi les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Un document de synthèse est présenté, lequel rapporte les circonstances de réalisation de la démarche, les éléments constitutifs de l'investigation du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution, recense les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, ainsi que les étapes du plan d'action nécessaire à la réalisation du projet. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- Prévoir la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan dans les 6 mois qui suivent la réalisation du bilan.

En savoir plus

Moyens pédagogiques

Cursus en présentiel et/ou distanciel

Equipe pluridisciplinaire :

- psychologues du travail, spécialistes de la formation, experts techniques

Outils :

- Des entretiens individuels centrés sur la personne
- Des questionnaires d'évaluation (intérêts professionnels, motivations comportementales, aptitudes…)
- Des recherches documentaires sur des plateformes dédiées à l'orientation
- Des sites spécialisés en matière d'information sur les métiers, emplois et formations
- Un réseau d'entreprises à solliciter pour réaliser des enquêtes auprès des professionnels

Espaces dédiés :

- Salles de travail, PC, (discrétion et confidentialité des échanges sont garantis)

Modalités de suivi et d'évaluations

- Certificat de réalisation
- Synthèse de bilan de compétences
- Questionnaire de satisfaction
- Questionnaires de suivi à 6 mois

DEONTOLOGIE

- Charte de déontologie

CHIFFRES CLES au 16/03/26

Nombre de bénéficiaires : 6

Taux de réalisation : 100%

Taux de réalisation du suivi à 6 mois : 100%

INDICATEURS au 16/03/26

Un questionnaire de satisfaction est élaboré sur la base des critères suivants :

- Efficacité de l'accompagnement : 5/5
- Réponses aux attentes : 5/5
- Utilité sur le plan professionnel : 5/5

TEXTES REGLEMENTAIRES

- https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053568399
- https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053568407
- https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087#:~:text=L'objectif%20d'un%20bilan,personnel%20de%20formation%2
- *Article L6313-4 (Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4)*
- *Article R6313-4 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)*
- *Article R6313-5 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)*
- *Article R6313-6 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)*
- *Article R6313-7 (Modifié par Décret n°2023-1350 du 28 décembre 2023 - art. 4)*
- *Article R6313-8 (Créé par Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2)*
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

En savoir plus sur la règlementation

Conditions d'accueil et d'accès des publics en situation de Handicap

Veuillez consulter notre démarche handicap

Une question ? Besoin d'un accompagnement ?

Nos conseillers sont là pour vous guider :

Téléphone : 09 86 03 50 71 - Email : contact@aforp.fr

Dernière mise à jour : 27/07/2026