

Le bilan de compétences proposé par

SensAction

Votre bonheur professionnel prend son envol !

Quand se poser la question d'un bilan de compétences :

Différentes raisons peuvent amener à vouloir faire un bilan de compétences, cela peut être notamment pour faire le point sur sa carrière, changer de métier dans le cadre d'une reconversion professionnelle, mieux se connaître et reprendre confiance en soi, rebondir suite à une mauvaise expérience professionnelle, confirmer ou non un projet professionnel, se situer par rapport au marché du travail.

Public visé :

Toute personne salariée du secteur privé, salariée du secteur public, demandeuse d'emploi.

Objectifs :

- Être capable de présenter ses compétences personnelles et professionnelles et ses aptitudes,
- Identifier ses moteurs de motivation,
- Définir son projet professionnel et un plan d'action pour concrétiser celui-ci.

Résultats attendus :

Une connaissance de soi, de ses forces et atouts mais aussi de ce qui a du sens et vous permet de vous sentir utile et motivé. La possibilité de faire un vrai choix que ce soit dans la même entreprise ou dans un contexte totalement différent. Une capacité à "vous vendre" en étant persuadé de ce que vous pouvez apporter avec l'entraînement aux entretiens réseau et de recrutement. Document de synthèse remis en fin de bilan.

Les étapes du bilan de compétences :

Le bilan se déroule en 3 étapes règlementaires :

1) La phase préliminaire :

Elle permet de faire le point sur les questionnements qui vous conduisent à vouloir entreprendre un bilan de compétences, vos attentes quant à ce bilan, vos craintes et les freins qui vous pourriez avoir. Puis vous pourrez exprimer librement à la fois qui vous êtes aujourd'hui à travers votre parcours professionnel et personnel et qui vous aimerez être demain à travers votre projet de vie. Ceci afin d'ouvrir le champ des possibles.

2) La phase d'investigation :

Cette véritable étape de connaissance de soi vous permettra d'identifier et d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, savoir-faire et savoir être. Un travail en profondeur sera réalisé sur vos valeurs et vous pourrez également investiguer vos moteurs de motivation interne avec le SISEM. Cet outil vous permettra de cerner les activités par lesquelles vous pourrez nourrir vos moteurs de motivation et qui vous procureront du sens et

du plaisir. Enfin vous entrerez dans une phase d'exploration des métiers et de ce qui vous attire dans certains ou repousse dans d'autres avec la méthode DIVA.

3) La phase de conclusion :

Il sera établi une synthèse de la phase d'investigation afin de vous permettre de « rassembler » tous les éléments acquis durant cette phase. Cette dernière a pour objectif de confirmer votre mission, ce qui a du sens pour vous. Après une investigation de chaque métier qui vous attire ou vous questionne et fort de la synthèse de la phase d'investigation, vous serez amené à vous projeter sur différentes évolutions de carrière possibles et de déterminer pour chacune d'elles votre motivation et son réalisme. Vous construirez avec notre aide, votre plan d'action inscrit dans le temps avec des étapes concrètes permettant de rendre votre projet possible. De plus, il est proposé un point de mise en perspective de vos outils de recherche après l'établissement du plan d'action.

A l'issue du bilan, vous sera remis un document de synthèse reprenant les éléments travaillés au cours du bilan mais également les résultats de celui-ci.

Dans un délai de 6 mois après la fin de votre bilan, un entretien de suivi vous sera proposé afin de faire le point sur vos avancées. Nous pourrions ainsi évoquer les freins que vous pourriez rencontrer mais aussi célébrer les victoires.

Durée :

18h réparties en 9 séances en face à face qui durent 2h. La durée pourra être adaptée en fonction de votre besoin et des objectifs que nous aurons définis ensemble.

Modalités et délais d'accès :

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui ne nécessite aucun prérequis. Il vous suffit donc de nous contacter pour que nous puissions convenir d'un premier rendez-vous d'échange. Une proposition vous est ensuite transmise avec un calendrier prévisionnel. Une fois la proposition acceptée, le bilan peut démarrer rapidement dans la mesure où il fonctionne en entrée/sortie permanente.

Tarif et financement :

Le tarif pour un bilan de 18h est de 2500 TTC, modulable en fonction du nombre d'heures. Comme d'autres actions de formation, le bilan de compétences peut être financé. Cela peut se faire en utilisant votre compte personnel de formation (CPF) avec un reste à charge de 102,23 euros, que vous pouvez compléter si besoin par un financement personnel.

Vous pouvez faire une demande à votre employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas le tarif est de 3100 TTC comprenant un entretien de suivi si le bénéficiaire et l'entreprise le souhaitent.

Vous pouvez le demander en cas de congé de reclassement. Et si vous êtes actuellement en recherche d'un nouvel emploi, vous pouvez également demander à réaliser un bilan de compétences.

Si vous utilisez votre CPF et que vous suivez un bilan de compétences en dehors de votre temps de travail, vous n'avez aucune obligation d'en informer votre employeur.

Méthodes pédagogiques :

- Questionnement écrit et verbal, écoute, exercices
- Préparation par le/la bénéficiaire des éléments nourrissants les échanges à partir d'un support fourni par la consultante
- Etude de profil de motivation avec le SISEM, retour d'image

Présentiel ou distanciel :

Les séances se déroulent en présentiel dans des locaux favorisant la mise en confiance et la confidentialité. Le distanciel peut être organisé à la demande.

Modalités d'évaluation :

Une évaluation sous forme de document de bouclage est demandée au/à la bénéficiaire à la fin du bilan.

A l'issue du bilan, vous sera remis un document de synthèse reprenant les éléments travaillés au cours du bilan et retraçant votre cheminement jusqu'à votre projet et votre plan d'action.

Dans un délai de 6 mois après la fin de votre bilan, un entretien de suivi vous sera proposé afin de faire le point sur vos avancées.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Vous êtes porteur(se) de handicap et vous souhaitez suivre un bilan de compétences, n'hésitez pas à nous contacter au 0662176988 pour en discuter ensemble. Nous mettrons tout en œuvre pour adapter celle-ci que ce soit par exemple en termes de salle, de support, de temps de pause...

Ma déontologie

- En tant que coach, **je ne me positionne pas comme le sachant** qui apprend au coaché, mais comme celle qui l'accompagne et construit avec lui le chemin de son changement. Mon travail consiste à écouter, à vous questionner de manière bienveillante, et à proposer des exercices, des mises en situation...
- **Je n'émet pas de jugement, ni de critique et je n'apporte pas de réponses.** Ce qui importe, c'est votre ressenti et votre objectif.
- **Ma posture neutre** vous permet de trouver la réponse à vos questions et à votre problématique.
- **Je suis tenue au secret professionnel.** Tout ce qui se dit en séance est confidentiel.
- **Mon travail fait l'objet d'une supervision**
- **Je respecte la [Charte de déontologie d'ICF](#)** (International Coach Federation)

Mes certifications :

- **Coach professionnelle certifiée par ICF de niveau PCC**, par l'école Coaching Ways. Cette formation m'a donné les éléments indispensables à la posture d'un coach et les outils utiles à un accompagnement puissant.
- **Analyse Transactionnelle, certifiée détentrice du 101** par l'Institut d'Analyse Transactionnelle de Lille. Cette grille de lecture de notre mode de fonctionnement lorsque nous sommes en relation, permet d'accompagner les équipes et les individus dans leurs rapports à l'autre.

- **Praticien SISEM**, outil permettant de trouver et développer ses moteurs de motivation interne afin de trouver sa place et d'assurer une complémentarité dans les équipes. Cet outil permet également de débloquer un moteur qui serait « bridé » et de développer son potentiel.
- **DISC et Forces motrices**, certifiée par Assessment 24/7. Le DISC est un outil d'analyse comportementale qui permet de comprendre comment nous nous comportons dans différentes situations professionnelles et personnelles. Les forces motrices, quant à elles, se concentrent sur nos motivations et nos besoins en matière de travail. Elles permettent de comprendre ce qui nous pousse à agir, à prendre des décisions et à nous sentir épanoui(e) dans notre vie professionnelle.
- **CENTRAL TEST**, je suis formée à l'interprétation des tests psychométriques proposés par cet organisme. Ces tests permettent d'évaluer notamment le mode de fonctionnement, les moteurs de motivations et l'intelligence émotionnelle des personnes. Autant d'indicateurs qui sont des éléments déterminants dans le choix d'une voie professionnelle.
- **Premier Secours en Santé Mentale**, j'ai été formée

Contact :

Sonia Bridoux 0662176988 ou sonia@sensactioncoaching.fr

Le bilan de compétences dans la réglementation :

Nos bilans de compétences sont réalisés en conformité avec les textes du code du travail, notamment les articles L6313-4, R.6313-4 à R.6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018, ceux concernant l'information des stagiaires (L. 6355-22, L. 6353-8 et L6353-3) et le règlement intérieur d'un Organisme de Formation (L. 6352-3, L. 6352-4, R. 6352-1, R. 6352-2, L. 6355-8, L. 6355-9).

Article L.6313-4 du Code du travail

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 R.6313-4 du Code du travail

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 :

- 1. a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;*
- 2. b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;*
- 3. 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 :

- 1. a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;*
- 2. b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;*
- 3. 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 R.6313-5 du Code du Travail

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

Article R.6313-6 du Code du Travail

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 R.6313-7 du Code du Travail

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.*

Mise à jour : Novembre 2025