Plaquette & programme

BILAN DE COMPETENCES

Qu'est-ce que c'est ?

Le bilan de compétences comporte une phase d'exploration sur soi et de son parcours professionnel ainsi qu'une phase de confrontation avec la réalité des emplois, du marché du travail et de sa situation personnelle.

Sa finalité est de définir un projet professionnel en fonction de ses savoir-faire, ses intérêts et valeurs en lien avec votre situation et la faisabilité personnelle ainsi que la réalité du marché du travail.

Ma volonté est de vous permettre de mieux connaître vos besoins, ressources, compétences, aptitudes et motivations profondes et que ce bilan de compétences contribue à nourrir la confiance en vous, à donner du sens à votre parcours et à sécuriser la suite de votre parcours professionnel.

Engagements & cadre éthique

La réussite d'un bilan de compétences se trouve avant tout dans l'engagement des deux parties, dans une obligation de moyens et non de résultats :

► Consentement et volontariat

Je vous présenterai les moyens matériels et humains mis à disposition pour réaliser cette démarche de bilan et nous déciderons ensemble d'adopter le format le mieux adapté à votre besoin et votre mobilité. En cas de situation de handicap, nous pouvons définir d'un rythme adapté à votre situation : accessibilité des locaux, déplacement possible à domicile ou visio-conférence.

Je veillerai à m'assurer du caractère volontaire de votre démarche de bilan grâce à une première rencontre qui vous permet de choisir librement votre centre de bilan de compétences et votre consultant. (Loi Article R6322-32 à 60 du Code du Travail)

► Confidentialité et propriété des documents

Pendant le bilan, au cours des entretiens, les échanges sont strictement confidentiels, ainsi que tous les résultats des tests ou d'évaluation.

Le document de synthèse qui vous sera remis à l'issue du bilan de compétences, est votre propriété exclusive. Vous êtes seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse, qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec votre accord écrit.

Ce document ne contient que des informations utiles à la réalisation de votre projet professionnel ou de votre projet de formation.

Aucun double n'est conservé par le centre de bilan, sauf avec votre accord et ce, pour une durée maximum de 3 ans.

► Co-responsabilité

Votre bilan est le résultat d'une collaboration entre moi consultante et vous bénéficiaire, pour vous permettre d'identifier votre projet.
C'est un travail que nous accomplissons ensemble.
C'est une méthode centrée sur la personne. C'est-à-dire que le postulat de base est que le

bénéficiaire sait ce qui est bon pour lui (ses motivations, ses intérêts, son mode de vie préféré…). Et que le conseiller est un révélateur de cette vérité à travers ses outils et sa posture. Mais en aucun cas un « sachant » pour celui qu' il accompagne.

Pour qui ?

Vous avez envie de changer d' activité mais vous n' avez pas d' idée précise ? Vous hésitez entre plusieurs solutions professionnelles ? Vous avez envie de savoir où vous en êtes ? Vous avez un projet et vous souhaitez le valider ? Vous êtes stressé(e) à l' idée d' aller travailler ? vous vous ennuyé dans votre emploi ?

Le Bilan de compétences s' adresse à toute personne désireuse de faire un point sur son avenir professionnel, son métier, ses compétences, ses motivations, ses valeurs, son orientation….

Les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi, les entrepreneurs et dirigeants peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles.

Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF) ou les OPCO. La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu sur le temps de travail.

Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences.

L'employeur ne peut pas réaliser lui-même de bilan de compétences pour ses salariés. Il peut néanmoins le financer.

Si vous ne pouvez prétendre à aucun des financements ci-dessus, vous pouvez le financer par vos propres moyens (nous étudions ensemble des meilleures conditions pour vous)..

Si nous réalisons ensemble votre Bilan de Compétences, je serai votre seule et unique consultante.

Mon approche

Chaque bilan est unique

Aucun bilan de compétences est semblable à un autre.
Nous sommes tous différents, nos parcours, nos attentes, notre personnalité aussi…
Puisqu'il n'existe pas deux bilans identiques, puisque vos attentes vous appartiennent, puisque vos compétences sont spécifiques, puisque votre parcours professionnel est unique et vous positionne d'une manière toute personnelle sur le marché du travail, autorisez-vous à cheminer à votre rythme, en toute authenticité et sécurité !
C'est un moment pour vous, une introspection nécessaire pour aller vers le changement ! Ce qui est bon pour vous !

L'effet « miroir »

Dans certains contextes, aussi bonnes soient nos intentions, notre seule réflexion personnelle ne nous permet pas de bien appréhender nos compétences, nos motivations, nos perceptions et cela peut nous mettre dans un état de confusion, je vous propose de prendre du recul.

Je vous accompagne dans une démarche « miroir » en vous proposant un guide d'exercices et en vous questionnant en vue d'aller vers votre objectif. Je ne propose pas, ni induis de solutions. Le travail de guidance permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.

Outils

Je m'appuis sur un guide que je vous remets au début de l'accompagnement, que vous devrez remplir durant vos temps personnels et que nous irons creuser à chaque séance en présentielle.

Je pourrai m'appuyer sur des tests d'intérêts professionnels, de motivation ou de personnalité, des outils d'investigation et de coaching adaptés à vos besoins.

Je m'appuis sur mon expérience de 20 ans dans l'accompagnement des mobilités & évolutions professionnelles, en ressources humaines (Master), de consultante en Bilan de compétences et de coach professionnel certifiée ICF & RNCP Niveau VI.

Veille

Je m'appuis sur une connaissance et une veille du marché de l'emploi, des acteurs du marché économique, un réseau de professionnels pour les investigations métiers ou autres.

Bilan intermédiaire

Pour vous accompagner au mieux et réajuster notre collaboration selon vos besoins et notre avancement, un bilan intermédiaire sera réalisé. Celui-ci sera fait oralement et à l'écrit en lien avec vos attentes au démarrage de votre bilan.
Comme tout est en mouvement, autorisez-vous à me partager vos ressentis tout le long de notre accompagnement !

Mes valeurs : Bienveillance, Liberté, Intégrité, Créativité, Ouverture

Mes couleurs : douceur, écoute, sensibilité

Où cela se passe ?

En présentiel :

Je vous recevrai en Rendez-vous à mon cabinet : 6 rue Marius Marchandou au Bouscat

- Tram D Mairie du Bouscat / stationnement gratuit dans la rue & sécurisé des vélos.

Je m' adapte aux **personnes en situation de handicap**, déplacement possible à domicile, distanciel… Contactez-moi pour étudier ensemble de la meilleure formule d' accompagnement par rapport à votre situation.

En distanciel :

Je vous accompagne via Google Meet.

Tutoriel Meet, matériel à prévoir à la charge du bénéficiaire : connexion internet stable, ordinateur, caméra et sortie audio *(Mon conseil : être dans un lieu permettant la confidentialité des échanges)*

En mixte :

Je m' adapte au mieux à vos besoins et à votre rythme.

Combien de temps ?

Durée du bilan : 18h de présentiel réparties de la manière suivante 18h en face à face avec votre consultante et 6h de travaux guidés – amplitude entre 16 et 20 semaines.

Soit 9 RDV de 2h en présentiel et 6h de travail personnel.

Comment ?

Déroulement du bilan de compétences

Lors de notre première rencontre (Gratuite)

- Présentation du centre de bilan, de la méthodologie et des règles déontologiques
- Le bénéficiaire choisit librement son centre de bilan
- **Délai de 15 jours** maximum entre votre accord (morale et financier) et une date de démarrage (comprenant les 14 jours légaux de délai de rétractation prévu par le CPF).

Je m' engage à vous accompagner dans votre repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences et un suivi à 6 mois :

Une phase préliminaire

Ayant pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De personnaliser l'accompagnement et de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation

Permettant au bénéficiaire d'investiguer, construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ou d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion

qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- 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.

Un suivi à 6 mois

- Evaluation et suivi post-bilan, conformément à l'arrêté du 27 Octobre 1992

Programme sur 18h en détail :

PHASE PRELIMINAIRE

1er séance – 2h :

Objectif : Analyse des attentes et confirmation de l'adhésion

Déroulement :

- Présentation des objectifs et modalités du Bilan.
- Confirmation de l'engagement dans la démarche
- Analyse de la demande, des attentes et des besoins exprimés
- Validation du programme personnalisé
- Exploration des valeurs possible

📝 : réalisation administrative, calendrier des RDV, remise du livret d' investigation

Travail personnel en intersession sur le livret d' investigation

PHASE D'INVESTIGATION

2ème séance – 2h :

Objectif : Analyse du parcours professionnel

Déroulement :

- Exploration de la trajectoire professionnelle
- Recensement du parcours de formation
- Exploration des activités extra-professionnelles

📝 : livret d' investigation, outils possibles : courbe de satisfaction

Travail personnel en intersession sur le livret d' investigation / courbe de satisfaction possible

3ème séance – 2h :

Objectif : Expériences & réalisations professionnelles

Déroulement :

- Exploration des expériences professionnelles
- Exploration des réalisations professionnelles
- Éclaircissement des satisfactions VS insatisfactions

📝 : livret d' investigation

Travail personnel en intersession / Inventaire des intérêts professionnels possible

4ème séance – 2h :

Objectif : Compétences

Déroulement :

- Elaboration du portefeuille des compétences techniques et transférables
- Inventaires des intérêts professionnels fondamentaux

📝 : Livret d' investigation, outils possibles : test d'intérêts métiers

🌙 Travail personnel en intersession sur le livret d' investigation

5ème séance – 2h :

Objectif : Connaissance de soi

Déroulement :

- Exploration des compétences personnelles, des motivations, des besoins
- Analyse des traits de la personnalité / 360

📝 : Livret d' investigation, outils possibles : Drivers, 360, inventaire de personnalité…

🌙 Travail personnel en intersession sur le livret d' investigation

6ème séance – 2h :

Objectif : Scénarii professionnel et projection

Déroulement :

- Bilan intermédiaire et point d' étape.
- Etudes des pistes en adéquation avec ce émerge, ses besoins et attentes
- Recherche documentaire guidée

📝 : livret d' investigation, liste de liens de recherche

🌙 Travail personnel en intersession sur le livret d' investigation / point d' étape

7ème séance – 2h :

Objectif : Projet professionnel entre désir et réalité

Déroulement :

- Evaluation des enquêtes métiers
- Mesure des écarts entre envie et réalité
- Analyse des besoins, des voies d' accès

📝 : livret d' investigation, trame enquêtes métiers

🌙 Travail personnel, recherches guidées / enquête métiers

8ème séance – 2h :

Objectif : Bâtir son projet

Déroulement :

- Bâtir son projet
- Préparer son changement
- Elaboration du plan d' action

📝 : livret d' investigation, outil possible : livret entrepreneurial, posture management

Travail personnel, recherches guidées / enquête métiers

PHASE DE CONCLUSION

9ème séance – 2h :

Objectif : Concrétisation du Bilan

Déroulement :

- Présentation détaillée de la synthèse du Bilan réalisé
- Evaluation au regard de la demande initiale
- Préconisation et validation du plan d'action

📝 : Signature des documents de fin de bilan, évaluation de l' accompagnement, remise de la synthèse, planification d'un RDV à 6 mois

Cette offre de formation est éligible à MON COMPTE FORMATION moncompteformation.gouv.fr

les 3 offres sur le CPF : LIEN

Les autres formules sont ajustées en fonction de la durée et de vos besoins.

Modalités financières

Le tarif du bilan de compétences présenté dans cette plaquette, d'une durée de **18 heures** en présentiel, est fixé à **2000 €** net de taxes (non assujetti à la TVA).

D'autres formats d'accompagnement sont également proposés :

- 14h en présentiel adapté au plafonnement de 1600€ du Compte Personnel de Formation (CPF), conformément aux dispositions entrées en vigueur le 26 février 2026 par Décret n° 2026-127,
- 16h en présentiel à 1800€,
- accompagnement possible et ajustable jusqu'à 24 heures.

Mon organisme est certifié QUALIOPI au titre de l' action des Bilans de compétences, il est éligible aux financements CPF, OPCO, France Travail, personnel, entreprise.

Un ticket modérateur de 150€ est à prévoir (décret n° 2026-234 du 1er avril 2026), exonération dans certains cas et selon le reste à charge de votre action de formation simulateur.

⚠️ *Délai de carence de 5 ans* : *Vous ne pouvez pas mobiliser votre Mon Compte Formation pour un bilan de compétences si vous en avez déjà bénéficié au cours des 5 dernières années.*

Mon objectif étant de réaliser votre **bilan sur mesure** et d' ouvrir **l' accès à tous**, je reste à votre écoute pour échanger du meilleur format et des modalités de financement.

Rôles et contacts

Je serai votre **unique consultante**, votre référente légal, votre référente Handicap, votre responsable pédagogique, votre responsable administrative et financière, votre assistante technique pédagogique pour les accompagnements tout ou partie en distanciel.

Questions & Contacts :

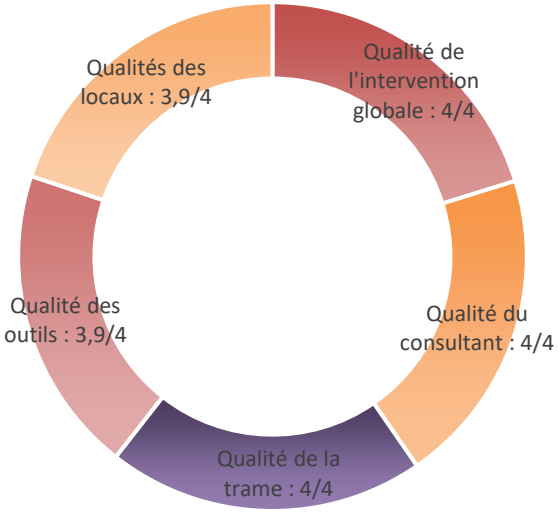
Annabelle GUILLORIT - 06 63 62 88 95 - annabelleguillorit@gmail.com - www.annabelleguillorit.fr

Je veux réserver un RDV découverte

Retour en chiffres

Cabinet ouvert en mars 2022

- ✔ Nombre de Bilans réalisés : **71**
- ✔ Rupture de parcours : **0**
- ✔ Satisfaction clients via retour questionnaires de satisfaction :



Points forts :

- Ecoute et bienveillance
- Temporalité et accompagnement sur mesure
- Disponibilité de la consultante
- Diversité des outils
- Récapitulatif mail après chaque RDV
- Réassurance dans ses capacités
- Une connaissance du burn-out, aider à se recentrer, aide à lever les freins
- Une meilleure connaissance de soi et de ses besoins
- Une meilleure connaissance de ses compétences et motivations
- Une aide au choix et élaboration de plans d'actions réalistes

Note CPF **4,95/5 sur 29 avis**
Google **5/5 sur 30 avis**

Parce que vous êtes unique, rencontrons-nous !

Annabelle GUILLORIT – 6 rue Marius Marchandou 33110 Le Bouscat - www.annabelleguillorit.fr
annabelle.guillorit@gmail.com - 06 63 62 88 95 – EI SIRET 85190355900025 – NDA 75331380733

Cadre légal du Bilan de compétences

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

« Art. L. 6313-1.-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 conditionsprévues 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

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

Créé par 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 :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projetprofessionnel 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 :

- De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

- 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

Créé par 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 R6313-7

Créé par 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

Créé par 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.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000038014105/2026-08-18

https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences