



# Le bilan de compétences by ICS®

Construire votre  
projet professionnel  
inspiré et inspirant





# 1- Nos convictions

Nous sommes convaincus qu'un projet professionnel est inspirant et épanouissant s'il est en adéquation avec votre Essence. Or, s'affirmer n'est pas évident : bien souvent l'affirmation de soi est bloquée par des peurs, des injonctions (sociétales, parentales, éducatives, et/ ou par des croyances limitantes). Il nous semble judicieux de réaliser un travail complet et en profondeur qui vous permettra :

- d'être aux commandes de votre vie et de vos choix
- de comprendre les peurs et blocages qui vous empêchent d'avancer ou de vous affirmer
- de découvrir qui vous êtes, et surtout qui vous souhaitez devenir
- d'identifier les "ingrédients" de votre projet professionnel en alignement avec votre Essence
- de révéler les compétences dont vous disposez déjà, celles que vous sous-exploitez, et celles que vous avez à acquérir pour mener à bien votre projet. Celui-ci se concrétisera au travers d'un plan d'action concret et pertinent.





## **2- Le cadre légal du bilan de compétences**

Le bilan de compétences est une prestation définie par un cadre légal.

Il aboutit à la définition d'un projet professionnel et/ou de formation, tout en envisageant des projets alternatifs concrets et réalistes.

Il donne lieu à l'élaboration d'une synthèse écrite.

La prestation de bilan de compétences est définie de façon précise par différents textes législatifs et réglementaires qui vous protègent : article L6313-1 à 4 du code du Travail, article R.6313-4 à R.6313-8 article 226-13 sur le secret professionnel.



A hand is shown pointing at a target with three concentric red rings. Several blue arrows of varying sizes and directions are pointing towards the target. The background is dark blue.

### 3- Les objectifs du bilan

Le bilan de compétences a pour objet de vous permettre d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations, afin de définir un projet professionnel réaliste et concret, et/ou un projet de formation. Ce projet professionnel doit vous permettre d'améliorer le niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer votre employabilité et de sécuriser votre parcours professionnel.



## 4- Le public visé

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics : travailleurs en poste et personnes en recherche d'emploi. Chaque bénéficiaire est unique. C'est la raison pour laquelle nous nous adaptons à la singularité et aux besoins de chacun. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser le support de formation, échanger avec efficacité avec son conseiller et répondre aux questionnaires. Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement et l'engagement complet du bénéficiaire. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.







## 5- Modalités d'accès

Vous pouvez me contacter par téléphone, par mail, ou via le formulaire de contact accessible sur mon site internet (coordonnées en dernière page). Je vous proposerai une date de RV pour une première prise de contact, gratuit et sans engagement. Un devis vous sera transmis par email ou par voie dématérialisée par le biais de l'application [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr)

La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, peut démarrer en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires et maximum de 3 mois. Le planning de votre bilan de compétences sera élaboré conjointement.





## 6- Le déroulement du bilan

Durée totale du bilan : 24 heures



18 heures d'entretien personnalisé

- phase préliminaire
- phase d'investigation
- phase de conclusion



6 heures de recherche personnelle





## 7 - MOYENS PÉDAGOGIQUES MÉTHODES ET TECHNIQUES

### *1- Phase préliminaire - 2 heures*

- Confirmer votre engagement dans la démarche.
- Vous informer de façon personnalisée et approfondie :
  - des conditions de déroulement du bilan  
(y compris restitution en fin de bilan et principes d'utilisation des conclusions)
  - des méthodes et techniques mises en oeuvre
- Clarifier vos besoins et objectifs
- Organiser le bilan de façon pratique (planning, documentation)



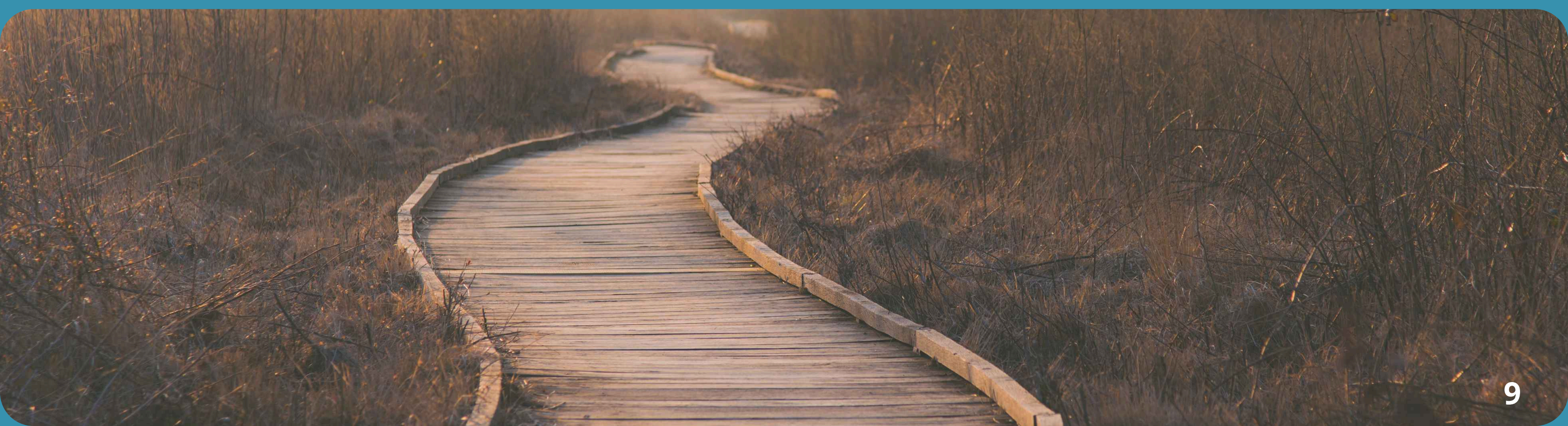
## 2- Phase d'investigation - 18 heures

Objectif général : comprendre et analyser vos motivations et intérêts professionnels, identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, leur transférabilité vers d'autres situations professionnelles, évaluer vos connaissances en général et déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

### EXPLORATION DE L'HISTOIRE DE VIE

Analyser la trajectoire personnelle, sociale et professionnelle. Repérer les choix déterminants, les ruptures, les déclencheurs du changement, les bénéfices associés aux choix. Repérer les ressources personnelles et les intérêts extraprofessionnels. Développer votre communication pour affirmer vos futurs choix, y compris en situation inconfortable ou de tension.

Outils: Les 5 niveaux de choix / Hypothèse de choix - bénéfices- ressources cachées / Les niveaux d'ouverture / La vérité première / Les niveaux d'écoute / La ligne de vie personnelle, sociale, scolaire, professionnelle.





## EXPLORATION DU CAPITAL PROFESSIONNEL

Identifier les domaines de connaissance (formation initiale et continue) / Éclairer votre portefeuille de compétences en repérant les compétences (savoir-être et savoir-faire) développées, sous-exploitées, à renforcer ou à acquérir / Déterminer vos préférences comportementales / Évaluer la transférabilité des compétences pour votre projet professionnel.





PHASE 1 : Tableau des formations / Selon le profil : Evaluation FIRO :  
Préférences comportementales et comportement sous stress / Inventaire de  
centres d'intérêts professionnels / Test de personnalité.

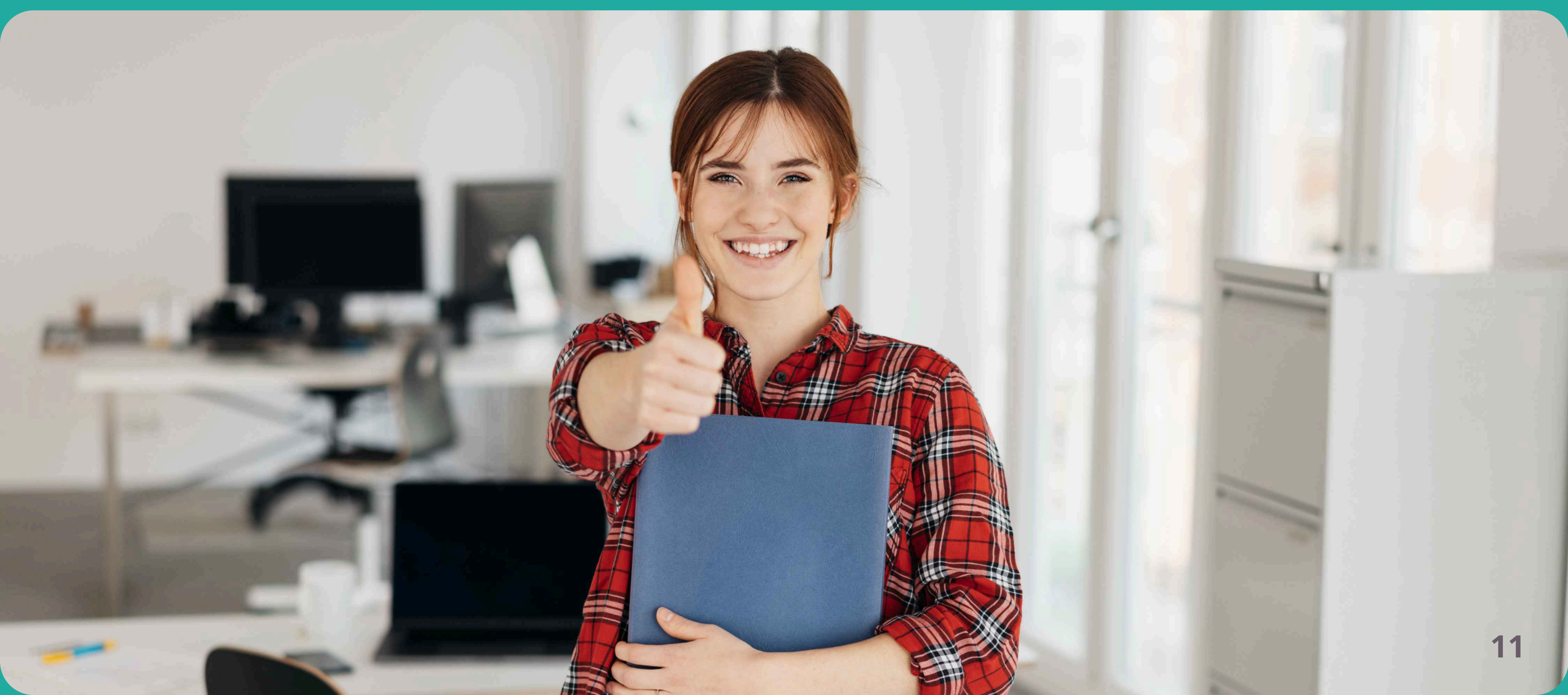
PHASE 2 : Ebauche du projet professionnel avec le "spectre de carrière" et les  
niveaux de développement (artisan, gestionnaire, leader, expert, créateur).  
Evaluation du portefeuille des compétences au travers des réalisations  
scolaires, professionnelles, personnelles et sociales.  
Interviews auprès de personnes de confiance.

## MOTIVATIONS

Outils : La roue des domaines de vie : équilibres et priorités /  
La fête des 100 ans / Le soi actuel - soi futur / Les valeurs.

## FREINS

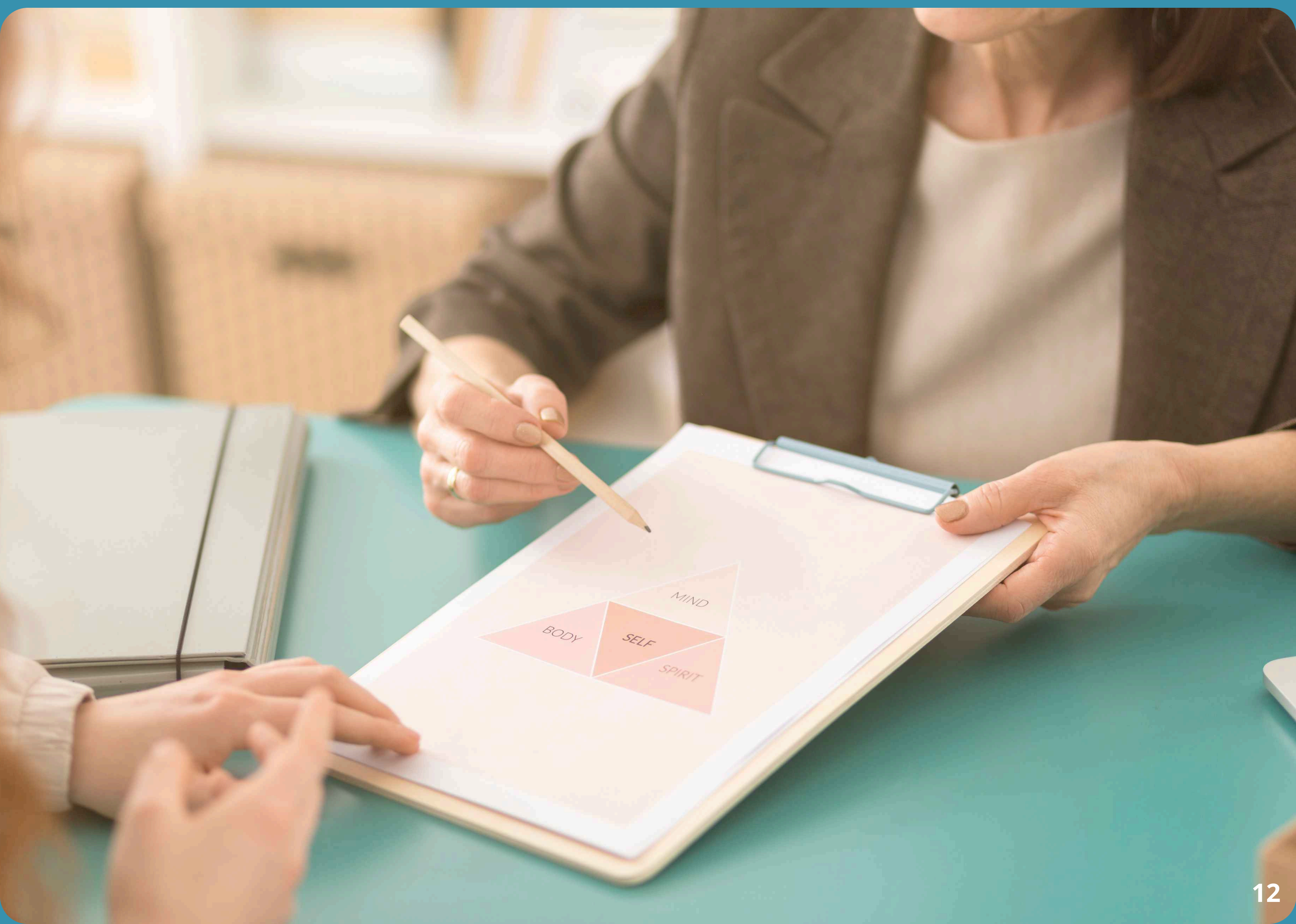
Outils : Les croyances professionnelles /  
Les signes défensifs et les mécanismes de défense.





# EXPLORATION DE LA FAISABILITE DES PROJETS AVEC ENQUÊTE METIERS

- Ebauche de la mission professionnelle
- Confrontation des pistes d'évolution professionnelle à la réalité du marché du travail
- Hiérarchisation des différentes pistes en fonction des résultats des enquêtes et de la maturation des projets
- Recueil des informations sur les prérequis attendus
- Interviews avec des professionnels, guidées par une méthodologie détaillée pour mener efficacement l'enquête métier. Ces interviews sont réalisées en sollicitant les différents réseaux
- Liste des ressources documentaires.





### ***3- Phase de conclusion : 4 heures***

- Valider le projet principal et les pistes alternatives
- Elaborer un ou des plans d'action, plan d'étapes majeures, sous-étapes et projets alternatifs
- Planifier les échéances
- Valider la synthèse de bilan prévue par l'article (L.6313-4).





## 8- Suivi de l'exécution et des résultats

A l'issue du bilan de compétences, vous :

- recevez la synthèse personnalisée de votre bilan de compétences
- remplissez un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer la qualité de l'accompagnement
- êtes invité à un entretien de suivi qui a lieu environ 6 mois après la fin du bilan. La date de rendez-vous est décidée à l'issue du bilan de compétences.





## 9 - Confidentialité

“Le bénéficiaire du bilan de compétences est protégé par l’article 226-13 du Code pénal sur le secret professionnel.

Le bénéficiaire est destinataire des résultats détaillés et d’un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu’avec l’accord du bénéficiaire Art. 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 délai de trois ans :

- ☒ 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.”





## 10 - Personnes en situation de handicap

La prestation est ouverte à tout public. Notre bilan de compétences est accessible aux personnes à mobilité réduite. Nous mettons tout en oeuvre, en lien avec l'AGEFIPH, pour que l'adaptation à tout handicap puisse être faite.



## 11- Les modalités pédagogiques

Le bilan de compétences se déroule en présentiel, au 27<sup>ter</sup> quai Maubec à la Rochelle, dans des locaux calmes et confortables, qui garantissent la confidentialité des échanges.

Vous serez accompagné.e par Guillemette Fouché, consultante en bilan de compétences et en orientation professionnelle depuis 2013,

- certifiée Qualiopi, ICS®, MAP Réussite,
- habilitée à faire passer les tests IRMR, HEXA 3D, MOTIVA, FIRO-B, DAT, PFPI.

## 12 - Le tarif

2 400 euros net de taxe  
(TVA non applicable – article 293 B du CGI)

Pour 24 heures de formation,  
dont 18 heures d'entretien personnalisé.





## 13- Les 5 façons de financer un bilan de compétences

### 1 - Le Compte Personnel de Formation :

Le bilan de compétences peut être financé par le Compte Personnel de Formation, communément appelé CPF. La demande de financement se fait directement en ligne sur [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr). La procédure est simple, rapide et confidentielle vis-à-vis de votre employeur. Depuis le 1er janvier 2025, une participation forfaitaire de 102,23 euros reste à votre charge.

C'est le moyen idéal pour financer votre bilan de compétences.

A noter : les agents de la fonction publique d'état et territoriale doivent adresser leur demande à leur administration, et les agents de la fonction publique hospitalière doivent adresser leur demande à l'ANFH.

### 2 - Le plan de développement des compétences :

Le bilan de compétences peut être intégralement pris en charge par le plan de développement des compétences de votre employeur : entreprise, association ou collectivités.





### 3 - France Travail :

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF). Parlez-en à votre conseiller.

### 4 - Financement personnel

### 5 - Autres solutions :

Le bilan de compétences peut être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (caisse de retraite et de prévoyance). Certains dispositifs régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.





On avance ensemble ?

Guillemette Fouché

27 ter Quai Maubec  
17000 La Rochelle

[www.guillemettefouche.com](http://www.guillemettefouche.com)

[guillemette.fouche@gmail.com](mailto:guillemette.fouche@gmail.com)

06 10 09 00 03

