Programme bilan de compétences
Formats 14 h – 18 h – 24 h

Nature de l'action de formation

Le bilan de compétences mentionné au 2**° de l'article L. 6313-1 du code du travail** rentre dans la catégorie des actions de formation concourant au développement des compétences.

Les bilans de compétences définis à **l'article R. 6313-4 du code du travail** 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.

Cette action a pour but (**article L. 6313-1 du code du travail)** de favoriser la mobilité professionnelle**.**

Les trois formats proposés

SEQUOIA Richesses Humaines propose trois formats de bilan de compétences afin d'adapter la durée et l'intensité de l'accompagnement à la situation, aux objectifs et aux besoins du bénéficiaire.

Le format le plus adapté est déterminé à l'issue de l'entretien préalable, après analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire.

Format	Phase préliminaire	Phase d'investigation	Phase de conclusion	Durée totale	Tarif
Essentiel	2 h	8 h	4 h	**14 h**	**1 750 €**
Approfondi	3 h	10 h	5 h	**18 h**	**2 200 €**
Intégral	3 h	12 h	9 h	**24 h**	**2 400 €**

Les durées indiquées correspondent aux temps d'accompagnement prévus dans chaque formule. Le contenu et les modalités du bilan sont personnalisés en fonction des besoins identifiés avec le bénéficiaire.

Comment le format est-il déterminé ?

Lors de l'entretien préalable, gratuit et sans engagement, le consultant analyse notamment :

- ✓ la situation professionnelle du bénéficiaire ;
- ✓ la nature de son questionnement ;
- ✓ ses attentes et objectifs ;
- ✓ le degré de clarification de son projet ;
- ✓ le nombre de pistes professionnelles à explorer ;
- ✓ les investigations nécessaires ;
- ✓ les éventuels besoins d'enquêtes métiers ou de recherches de formations ;

- ✓ le niveau d'accompagnement nécessaire à la construction et à la sécurisation du projet.

Cette analyse permet de proposer le format de bilan le plus adapté.
Le choix du format est expliqué au bénéficiaire avant son engagement dans la prestation.

Public visé

Toute personne se questionnant sur sa vie professionnelle :

- ✓ Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée
- ✓ Les salariés du secteur public (fonctionnaires ou agents non titulaires)
- ✓ Les demandeurs d'emploi
- ✓ Les travailleurs non-salariés

Prérequis

La réalisation d'un bilan de compétence ne nécessite aucun prérequis.

Modalités et délais d'accès

Après un premier contact téléphonique, nous nous engageons à proposer un premier entretien d'accueil (gratuit et sans engagement) au plus tard, dans les 10 jours suivant le premier contact téléphonique. La prestation commence au plus tard 14 jours calendaires après validation du financement. Nous recevons uniquement sur rdv.

Les adresses des centres de bilan de compétences :

- ✓ SEQUOIA RH LILLE : 67 place Rihour, 59000 Lille (Accès en métro : Station Rihour (ligne 1), à 1 minute à pied. Accès en bus : Plusieurs lignes disponibles à l'arrêt Rihour, situé à proximité immédiate. Parking : Payant : Parking souterrain Rihour (situé à 1 minute à pied).

- ✓ SEQUOIA RH DUNKERQUE : Immeuble Les Arcades, 574 avenue du Stade – 59240 Dunkerque (Accès en bus : Ligne C5, arrêt Stade Tribut, à 5 minutes à pied. Accès en voiture : Depuis l'autoroute A16, sortie Dunkerque Centre. Parking : Gratuit : Parking disponible sur place à proximité de l'immeuble.

- ✓ SEQUOIA RH SECLIN : 86 avenue de la République - 59113 Seclin (Accès en bus : Lignes L91 et L1, arrêt Seclin Centre à quelques minutes à pied. Accès en voiture : Depuis l'autoroute A1, sortie Seclin. Parking : Gratuit : Parking disponible à proximité immédiate du site).

- ✓ SEQUOIA RH GRENOBLE **:** La Fabrik, 107 rue des Alliés – 38100 Grenoble (Accès en tramway : Ligne E, arrêt Alliés. Accès en bus : Ligne C5, arrêt Marché International / Alliés. Parking : Gratuit : Places de stationnement disponibles sur le parking de l'immeuble ou dans les rues avoisinantes).

- ✓ SEQUOIA RH TOURCOING : 250 bis rue des Flocons – 59200 Tourcoing. (Accès en métro : Ligne 2, station Carliers, à environ 10 minutes à pied. Accès en tramway : Ligne T, arrêt Ma Campagne, à environ 5 minutes à pied. Accès en bus : Ligne Z4, arrêt Flocon, à proximité immédiate. Accès en voiture : Par la voie rapide, sortie Centre Mercure. Parking : Stationnement possible dans les rues avoisinantes, sous réserve de disponibilité et de réglementation locale)

Durée du bilan de compétences

Le bilan de compétences peut être réalisé en présentiel, à distance en visioconférence via Google Meet, ou selon un format mixte associant présentiel et distanciel, en fonction des besoins, des contraintes et des préférences du bénéficiaire. Les modalités de déroulement sont définies conjointement avec le bénéficiaire lors de la phase préliminaire.

Pour les séances à distance, le bénéficiaire doit disposer d'une connexion Internet stable, d'un ordinateur ou d'une tablette équipé(e) d'une caméra et d'un microphone, et s'installer dans un environnement permettant de préserver la confidentialité des échanges. Un tutoriel de connexion à Google Meet est mis à sa disposition. En cas de difficulté technique, le consultant peut l'accompagner dans sa connexion.

Le planning prévisionnel est co-défini par le consultant et le bénéficiaire lors du premier entretien.

Le bilan se déroule sur plusieurs semaines. Sa durée totale est de 14, 18 ou 24 heures selon le format retenu à l'issue de l'analyse du besoin. Le calendrier et le rythme des entretiens sont coconstruits avec le bénéficiaire et adaptés à sa situation, à ses disponibilités et aux investigations nécessaires.

Conditions de réalisation du bilan de compétences

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche. Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences. Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles « R.6313-4 à R.6313-8 »

Objectifs du bilan

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et les motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La prestation permet aux bénéficiaires :

- ✓ D'analyser leur parcours professionnel ;
- ✓ D'explorer et valoriser des compétences personnelles et professionnelles, des aptitudes et des motivations en établissant leur portefeuille de compétences ;
- ✓ De définir leurs aptitudes professionnelles ;
- ✓ De déterminer leurs valeurs et leurs motivations ;
- ✓ D'envisager éventuellement un nouveau métier, un autre secteur, une formation ;
- ✓ D'envisager une évolution de carrière dans leur domaine d'activité ;
- ✓ Définir un projet professionnel réaliste et cas échéant, un projet de formation ;
- ✓ Définir les étapes et le plan d'action du nouveau projet.
- ✓ D'utiliser les atouts mis en lumière comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière ;
- ✓ De faire une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité de la personne.

Tarifs et formules proposées

SEQUOIA Richesses Humaines propose trois formats de bilan de compétences. Le format est déterminé en fonction de la situation, des besoins et des objectifs du bénéficiaire identifiés lors de l'entretien préalable :

Formule	Durée	Tarif*
Bilan de compétences – 14 h	14 heures	**1 750 €**
Bilan de compétences – 18 h	18 heures	**2 200 €**
Bilan de compétences – 24 h	24 heures	**2 400 €**

(*) Prestations exonérées de TVA – article 261-4-4° a du Code général des impôts.

Dans le cadre d'un financement via le **Compte Personnel de Formation (CPF)**, les droits CPF mobilisables pour financer un bilan de compétences sont plafonnés à **1 600 €**, dans la limite des droits disponibles sur le compte du bénéficiaire, conformément à la réglementation en vigueur depuis le 26 février 2026.

Le bénéficiaire est également soumis à la **participation financière obligatoire applicable au CPF**, sauf dans les cas d'exonération prévus par la réglementation.

Lorsque le coût du bilan excède le montant des droits CPF mobilisables, le solde peut rester à la charge du bénéficiaire ou faire l'objet d'un **financement ou d'un abondement complémentaire**, notamment par l'employeur ou France Travail.

Contact

Responsable pédagogique et consultante : Sandra Bouzekouk-Morais
Mail : contact@sequoiarh.fr
Tél. : 0685452217

Accessibilité

Vous êtes en situation de handicap et avez besoin d'une prise en charge particulière, adaptée à votre situation ? Contactez notre référente handicap : Sandra Bouzekouk-Morais

Mail : contact@sequoiarh.fr
Tél. : 0685452217

L'espace de travail est accessible aux personnes à mobilité réduite.

Contenu du bilan de compétences

1-Entretien préalable à la réalisation du bilan (gratuit et sans engagement)

- ✓ Présentation du bénéficiaire et de ses attentes
- ✓ Explicitation du bilan de compétences et de ses 3 phases
- ✓ Présentation du consultant et de sa méthode de travail
- ✓ Explication des différents modes de financement

- ✓ Validation du projet par rapport au bilan de compétences

2-Phase préliminaire qui a pour but :

- ✓ De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche
- ✓ De définir et d'analyser la nature de ses besoins
- ✓ De l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre, le cadre déontologique, la confidentialité des informations et la restitution de la synthèse.
- ✓ Contractualiser les documents administratifs
- ✓ Etablir un planning prévisionnel

La phase préliminaire permet d'analyser la demande et de fixer les objectifs personnalisés du bilan : il s'agit de coconstruire un programme personnalisé en adéquation avec la situation, les attentes et les motivations du bénéficiaire.

Durée : 2h ou 3h

3-Phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- ✓ D'identifier ses valeurs, besoins, motivations, centres d'intérêts professionnels
- ✓ Définir sa personnalité et l'adéquation métiers à l'aide de tests comme le RIASEC ou ProfiPro2
- ✓ De procéder aux investigations et enquêtes métiers ainsi qu'aux investigations et enquêtes formations
- ✓ D'identifier ses compétences (savoirs, savoirs faire et savoirs être)
- ✓ Définir et confronter son projet professionnel à la réalité

Durée : 8h à 12h

4-Phase de conclusion qui permet au bénéficiaire :

- ✓ De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation
- ✓ De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet
- ✓ D'élaborer son plan d'action
- ✓ De coconstruire la synthèse du bilan

La phase de conclusions du bilan de compétences, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. Durée : 4h à 9h

5-Phase de suivi :

Un entretien de suivi est proposé au bénéficiaire environ six mois après la fin du bilan de compétences. Il permet de faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action, l'évolution du projet professionnel, les actions réalisées et, si nécessaire, d'actualiser les prochaines étapes.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Chaque bénéficiaire est suivi par un consultant unique (celui qui a rencontré le candidat lors de l'entretien préliminaire, et qui réalise l'accompagnement du début jusqu'à la fin).

Méthode et outils pédagogiques : techniques de coaching professionnel, maïeutique, méthode interrogative, outils et exercices de coaching, tests comme ProfilPro2, Riasec, Inventaires des intérêts professionnels, Motiva, Parcoureo.

Modalités techniques en distanciel : les entretiens individuels sont réalisés en visioconférence via Google Meet. Le lien de connexion est transmis au bénéficiaire avant le rendez-vous. Les séances sont conduites dans des conditions

permettant de préserver la confidentialité des échanges. Un tutoriel de connexion est mis à disposition du bénéficiaire et une assistance à la connexion peut être apportée en cas de besoin.

La mise à disposition de ressources documentaire : le bénéficiaire du bilan de compétences pourra accéder à des sources d'information variées : fiches métiers, informations sur les organismes de formation et leurs programmes, informations sur la création d'entreprise, informations sur le marché de l'emploi et les techniques de recherches d'emplois.

Un réseau de partenaires à la disposition du bénéficiaire : l'organisme met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs exerçant le ou les métiers qui correspondent à ses aspirations, afin de les interviewer et pouvoir se faire une idée la plus objective possible de l'adéquation, ou non, entre ses acquis, motivations, potentiels, et le métier ciblé. L'objectif est qu'il parvienne à une vision concrète du métier ou du poste, racontée par un professionnel qui l'exerce.

Compétences des consultants : Les bilans de compétences sont réalisés par des consultants qualifiés et expérimentés dans l'accompagnement professionnel. Chaque bénéficiaire est accompagné par un consultant référent tout au long de son bilan. SEQUOIA Richesses Humaines s'assure de l'adéquation des compétences, qualifications et expériences de chaque consultant avec les prestations qui lui sont confiées.

Suivi et évaluation

Le bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le consultant, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant d'une part :

- ✓ Les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé ;
- ✓ Les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- ✓ Le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation ainsi qu'éventuellement les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

Transmission du document de synthèse

Le document de synthèse ne pourra être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) sans le consentement écrit du bénéficiaire. La personne ayant connaissance des données du bilan s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au salarié. Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du code du travail.

- ✓ Le consultant établit **un plan d'actions** qui matérialise le degré d'atteinte des objectifs.
- ✓ Un émargement aura lieu à chaque séance ;
- ✓ Un document de synthèse sera remis au bénéficiaire en fin de bilan.
- ✓ Une évaluation à chaud en fin du bilan de compétences.
- ✓ Un certificat de réalisation.

Un entretien de suivi est proposé au bénéficiaire environ six mois après la fin du bilan de compétences. Il permet de faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action, l'évolution du projet professionnel, les actions réalisées et, si nécessaire, d'actualiser les prochaines étapes.

Les résultats 2025

1. **Satisfaction des participants** : 98%
2. **Assiduité (bilan mené à son terme)** : 100%
3. **Nombre de bilans dispensés** : 38
4. **Nombre de participants** : 38
5. **Taux de réalisation des entretiens à 6 mois** : 100%

6. **Enquêtes terrains réalisées** : 178

Déontologie

L'organisme s'engage à respecter les obligations déontologiques fixées par la réglementation définie ci-dessous :

1. Respecter du consentement du bénéficiaire.
2. Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
3. Établir une convention tripartite précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
4. Respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent)
5. La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
6. Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Préliminaire, Investigation et Conclusion)
7. Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention tripartite.
8. L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire
9. Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
10. Le recours à des méthodes / techniques fiables
11. Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation ; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail).
12. Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences

Publics concernés : salariés, demandeurs d'emploi, employeurs et organismes prestataires d'actions de développement des compétences. Objet : modalités de mise en œuvre des actions de formation et des bilans de compétences. Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019. Notice : ce texte précise les différentes modalités de mise en œuvre des actions de formation d'une part, et du bilan de compétences d'autre part. Références : le décret est pris pour l'application du II de l'article 4 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr). Le Premier ministre, Sur le rapport de la ministre du travail, Vu le code du travail, notamment son article L. 6313-8 ; Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 46 ; Vu l'avis du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 24 octobre 2018 ; Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète :

Article 1
Le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié : 1° Au troisième alinéa de l'article R. 1233-27, la référence : « R. 6322-35» est remplacée par la référence : « R. 6313-4 »; 2° A l'article R. 1233-35, au premier alinéa, les mots : « R. 6322-32 et suivants » sont remplacés par les mots : « R. 6313-4 à R. 6313-8 » et le second alinéa est supprimé.

Article 2
Le chapitre III du titre Ier du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :
« Chapitre III « Catégories d'actions
« Section 1 « Action de formation
« Art. R. 6313-1.-L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. « Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées. Sont considérés comme financeurs au sens du présent chapitre les employeurs, les organismes mentionnés à l'article L. 6316-1 et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54.
« Art. R. 6313-2.-Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le dispensateur d'actions de formation, par tout moyen, aux bénéficiaires et aux financeurs concernés.
« Art. R. 6313-3.-La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant. « Section 2
« Bilan de compétences

« Art. R. 6313-4.-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 : « a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
« b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ; « 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 : « a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ; « b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ; « 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.
« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
« Art. R. 6313-6.-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.
« Art. R. 6313-7.-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 Un entretien de suivi à 6 mois est à programmer à l'issue du bilan à l'initiative du bénéficiaire. d'un suivi de sa situation.
« Art. R. 6313-8.-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. »

Article 3
Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié : 1° La section 1 intitulée « Déroulement des actions de formation » du chapitre Ier du titre II comprenant les articles D. 6321-1 à D. 6321-3 est abrogée ; 2° La section 2 intitulée « Congé de bilan de compétences » du chapitre II du titre II comprenant les articles R. 6322-32 à R. 6322-63 est abrogée ; 3° Au chapitre III du titre V, les articles R. 6353-1 et R. 6353-2 sont abrogés.
Article 4
Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019.