Programme de la formation Bilan de compétences

Date de mise à jour : 01/09/2026

Prérequis et conditions d'inscription : Accès à un ordinateur avec caméra et microphone fonctionnels et une connexion internet haut débit

Durée de la prestation : 13 RDV de minimum 1h sur 2 à 4 mois

Public Concerné : tout public dans la vie active, dont les personnes en recherche d'emploi

Nombre de stagiaire par bilan : 1

Modalités d'inscription : contacter irina@eclid.fr ou 06 16 209 307

Lieu : en distanciel via Microsoft Teams ou Zoom. Accompagnement présentiel possible, sur demande spécifique (contacter irina@eclid.fr ou 06 16 209 307).

Tarif : 1800€

Financements possibles : CPF, employeur, personnel

Accueil des personnes en situation de handicap : adaptation de la prestation possible. Contacter irina@eclid.fr ou 06 19 209 307

Objectif : analyser les compétences professionnelles et personnelles du stagiaire et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation.

Contenu :

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases :

PHASE 1 **Préliminaire - Cadrage**	**1er entretien -** présentation du formateur, présentation du besoin du bénéficiaire et présentation de la méthode, échanges sur déroulement et format du bilan Cadrage – Attentes et objectifs
PHASE 2 **Investigation**	**C'est la plus importante et la plus longue partie de l'accompagnement, indispensable à la construction d'un projet réaliste, réalisable et qui vous ressemble.** - Votre parcours professionnel et équilibre de vie - Votre profil de personnalité - Vos compétences - Vos motivations - Vos valeurs professionnelles - Vos besoins

	- Exploration d'idées - Sélection de projet.s et validation
PHASE 3 **Conclusion**	- Plan d'action et suivi - Remise de synthèse et bilan de l'accompagnement

SUIVI A 6 MOIS : un entretien pour compléter le plan d'action et échanger sur les actions déjà mises en place

Les moyens pédagogiques :
- Entretiens individuels en visio
- Outils, exercices de coaching
- Profil de personnalité RIASEC
- Analyse des compétences et des compétences transférables
- Une synthèse finale
- Matériel pédagogique : plateforme pédagogique dématérialisé, espace collaboratif

Suivi et évaluations de la prestation : feuille d'émargement, auto-évaluation du stagiaire, un questionnaire lors de la remise de synthèse - un questionnaire lors de l'entretien de suivi à 6 mois

Moyens humains : une consultante certifiée coach professionnelle avec une dizaine d'années d'expérience du monde professionnel et des expériences de management.

CV consultable sur : www.linkedin.com/in/irina-david-conseil-coaching ou sur demande (irina@eclid.fr ou 06 16 209 307).

Délai d'accès : 30 jours après validation administrative

Les retours des bénéficiaires du bilan de compétences ecl'ID (mise à jour 01/07/2026) :

Note de satisfaction globale : 4.8/5

100% des bénéficiaires ont atteint l'objectif défini en début d'accompagnement

75% des bénéficiaires réalisent des enquêtes terrain pour valider leur projet

Pour toute question sur les modalités pratiques, les financements, la réalisation de votre bilan de compétences, n'hésitez pas à me contacter : irina@eclid.fr - 06 16 20 93 07

ANNEXE

Charte éthique et déontologique bilan de compétences

Version 1 – Mise à jour le 24/11/2023

La charte éthique et déontologique d'ecl'ID concerne différents aspects de la démarche du Bilan de compétences et explicite les liens, les postures adoptés par les consultants avec les bénéficiaires du Bilan de Compétences (BDC).

1. Ethique des Consultants en Bilan de compétences

Un engagement sur les principes éthiques suivants sont pris, à savoir :

- Le respect de la personne humaine, dans toutes ses dimensions (y compris ses croyances...)

- L'honnêteté, la transparence, l'indépendance de jugement, ainsi que la non-discrimination et le non-jugement permettant d'établir une relation de confiance

- Le respect de la confidentialité des informations confiées conformément à l'article 226-13 du Code Pénal, le prestataire de bilan de compétences est soumis au secret professionnel. Le secret professionnel auquel il est tenu est le socle de la relation de confiance qui l'unit au bénéficiaire. Instituée dans l'intérêt du client, cette obligation à la fois morale et juridique s'impose à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions au sein de l'organisme prestataire de bilan de compétences. Ce principe déontologique s'étend à tout ce qui est porté à la connaissance du consultant dans l'exercice de sa profession. Sont secrètes les informations suivantes : les confidences écrites ou orales, les entretiens téléphoniques, les informations relatives aux tiers.

De même, tous les faits relevant de la vie privée de l'intéressé sont de nature secrète, dès lors qu'ils ne sont pas de notoriété publique. Ainsi, les informations à caractère personnel (origines ethniques, opinions politiques, convictions religieuses, etc.) ne peuvent être communiquées.

Le prestataire de bilan de compétences obéit aux règles du droit du travail. À ce titre, il est soumis à un devoir de discrétion et de confidentialité. La discrétion se réfère aux informations, aux faits et aux documents clients dont le professionnel prend connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. À noter que le consultant garde comme confidentiels les documents produits durant le bilan de compétences. Afin de protéger le bénéficiaire du bilan, les résultats détaillés ainsi que le document de synthèse sont la propriété exclusive du bénéficiaire. Ces données peuvent être transmises à un tiers uniquement avec le consentement écrit du bénéficiaire comme l'indique l'article L6313-10 du Code du Travail.

De plus, tous les éléments ayant servi à la réalisation du bilan de compétences sont systématiquement détruits par l'organisme prestataire en fin de prestation. Par exception, ces documents peuvent être conservés une année si le bénéficiaire en fait la demande par écrit (décret R6322-59).

2. Déontologie des consultants en Bilan de compétences et postures adoptées

Les consultants s'engagent à respecter les prescriptions et dispositifs prévus par la loi concernant les BDC, notamment les phases du Bilan de compétences ainsi qu'à séparer les activités BDC des autres activités qu'ils mènent.

Les consultants s'engagent à établir une relation qui responsabilise le bénéficiaire et qui l'encourage à poser des actes pour réaliser le Bilan et en être acteur/ actrice de son projet professionnel. La relation établie entre le bénéficiaire et les conseillers est un processus "co-actif". Cela signifie que les conseillers et le bénéficiaire construisent un partenariat en tant que collaborateurs ou co-créateurs pour le bénéfice direct du bénéficiaire et de ses projets : dans l'unique but de servir les intérêts du bénéficiaire et non pour contrôler, manipuler ou communiquer des idées qui pourraient limiter la liberté de décision et de découverte du bénéficiaire. La dimension co-active de cette prestation implique également que le client accepte de porter l'entière responsabilité de ces décisions qui pourraient découler de la restitution des résultats du Bilan et des échanges.

3. Consentement et engagement du bénéficiaire

Un consentement explicite pour réaliser le Bilan de compétences, et notamment les tests, est requis (signature de convention/contrat/contractualisation via le CPF ou autre modalité explicite, autorisations etc.).

Suite à l'entretien d'information, le respect d'un délai de réflexion dont la durée est à la seule appréciation du bénéficiaire, est appliqué afin que la personne puisse évaluer les modalités proposées en toute liberté, sans pression et faire son choix ensuite à la lecture des documents détaillés fournis.

4. Information

Une information exacte, intelligible et complète concernant les modalités et le contenu du Bilan de compétences ou des phases particulières est délivrée au bénéficiaire via l'entretien et les différents documents transmis.

5. Expertise des consultants en bilan de compétences

Les Consultants s'engagent à exercer avec compétences, c'est-à-dire à détenir les compétences théoriques et pratiques ainsi que leur certification aux différents tests, pour exercer leurs activités et notamment veillent à expliciter clairement leurs compétences, qualifications ou accréditation professionnelles, et tiennent un CV à jour et disponible.

Ils s'engagent également à :

- Se tenir informés sur l'évolution réglementaire de leur champ d'activité,

- Sur l'évolution des métiers et du marché du travail selon leur activité,

- Se former, suivre des actions afin de consolider, d'accroitre les compétences en accompagnement et sur les outils du BDC,

- S'obligent à refuser les missions pour lesquelles ils n'ont pas les compétences requises

6. Engagements

Les consultants respectent les engagements pris en termes de contenu, de planning et de rendu au bénéficiaire.

ecl'ID s'engage via le bilan de compétences à promouvoir les intérêts légitimes des bénéficiaires et en particulier s'attache à :

- faire preuve de prudence et de pertinence dans les avis, conseils qui pourraient être donnés en veillant à ne pas mettre en difficultés le bénéficiaire par rapport à sa situation professionnelle, familiale, en formation etc.
- communiquer au bénéficiaire l'ensemble des informations utiles afin qu'il puisse prendre des décisions de façon libre et éclairée.

Les consultants en bilan de compétences veillent à ne pas se trouver en conflits d'intérêts avec d'autres activités connexes.

Accréditation n° 5-0614
Portée disponible sur www.cofrac.fr

Certificat n° FRCM23221/2
Période de validité : 28/12/2023 - 27/12/2026
Numéro SIREN : 948142278
Numéro de déclaration d'activité : 24450417845

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ecl'ID

(Ecl'ID EURL)

Siège social :
Ecl'ID - 5 Boulevard Foch 45240 La Ferté St Aubin

Site :
Ecl'ID - 5 Boulevard Foch, 45240 La Ferté St Aubin

La Commission de Certification de CertUp déclare que l'organisme susmentionné a été audité avec succès.

L'organisme répond aux exigences du Référentiel national telles que spécifiées en bas de page.

La certification porte sur la catégorie d'actions suivante :

bilans de compétences (CBC - L.6313-1 - 2°)

Pour la Commission de Certification,

Sophie De Vylder
Auditeur senior
31/07/2025

Le Référentiel national découle de l'article L.6316-1 du code du travail. Le programme de certification correspondant se retrouve dans les textes légaux de référence, consultables sur www.legifrance.gouv.fr. et sont relatifs à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agit des textes suivants, de ceux qui y sont cités et de leurs éventuelles adaptations ultérieures : 1. Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle; 2. Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences; 3. Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail; 4. Guide de lecture du Référentiel national qualité publié sur le site du Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-referentiel-national-qualite ; 5. Règlement d'usage de la marque française de garantie Qualiopi et sa charte d'usage : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/qualiopi ; 6. CertUp : Règlement Qualiopi dans sa dernière version; 7. Questions-Réponses publié sur le site du Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/questions-reponses_version_2.pdf