

PROGRAMME DE BILAN DE COMPETENCES

Ce bilan de compétences respecte le Code de Déontologie et est réalisé conformément aux articles L6313-4 à L6313-5 et R6322-32 à R6322-39 du Code du travail.

Durée : 24h

16 heures d'entretiens individuels (financés par le CPF) et 8 heures de travail personnel (non financées).

Objectifs du bilan

Le bilan de compétences a pour objectif d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. La prestation permet aux bénéficiaires de :

- Analyser leurs parcours professionnels Établir leur portefeuille de compétences
- Définir leurs aptitudes professionnelles
- Déterminer leurs valeurs et leurs motivations
- Envisager éventuellement un nouveau métier, un autre secteur, une formation
- Définir un projet professionnel réaliste
- Définir les étapes et le plan d'action du nouveau projet



Publics visés

Tout public désireux de faire un point sur sa carrière professionnelle

- Réfléchir à une reconversion
- Souhaitant être accompagné dans une transition professionnelle
- Etant en inaptitude et/ou en situation de handicap

Entretien préalable gratuit (1 h – hors forfait)

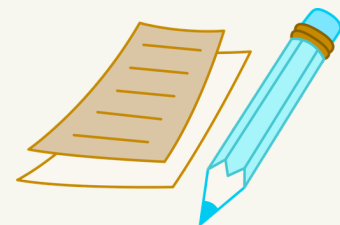
Objectifs : analyser la demande du bénéficiaire, présenter la démarche (cadre légal et déontologique), évaluer l'adéquation du bilan de compétences au projet et définir les modalités pratiques (durée, rythme, calendrier).

Modalités : entretien visio ou en présentiel ; échange sur le parcours, les attentes et la faisabilité.

Livrables : proposition d'accompagnement personnalisée, devis complet transmis via EDOF ; explication du droit de rétractation (14 jours).

Spécificité : cet échange ne compte pas dans les heures financées et n'engage pas le bénéficiaire.

Déroulement



Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

Phase 1 : Préliminaire (1 h – incluse dans le forfait CPF)

Cette première phase constitue la première heure d'accompagnement effectif.

Objectifs : confirmer l'engagement du bénéficiaire ; clarifier les besoins ; définir le format des séances et signer la convention de formation.

Contenu : évaluation initiale des compétences, discussion sur les tests envisagés, rappel des obligations de confidentialité, établissement du contrat pédagogique.

Modalités : entretien individuel (visio).

Phase 2 : Investigation (12 h)

La phase d'investigation constitue le cœur du bilan. Elle se déroule en six séances de deux heures chacune, généralement espacées d'une semaine.

Séance 1 : Analyse du parcours et des aspirations (2 h)

Cette première séance consiste en un entretien approfondi portant sur ton histoire personnelle et professionnelle. Elle permet de mettre en lumière tes compétences, tes réussites ainsi que tes valeurs, tout en explorant tes motivations et tes attentes.

Travail personnel :

Rédiger un résumé de ton parcours et réaliser une auto-évaluation de tes compétences (environ 1 h).

Séance 2 : Tests et inventaires (2 h)

Tu passes différents tests (aptitudes, personnalité, intérêts) tels que IRMR, RIASEC ou 16PF. Les résultats sont ensuite analysés et interprétés avec la consultante .

Travail personnel :

Compléter des questionnaires et réaliser des exercices de projection (environ 1 h).

Séance 3 : Investigation des motivations et freins (2 h)

À travers un entretien semi-directif, cette séance vise à identifier ce qui te motive, ce qui te satisfait, mais aussi les contraintes et les freins personnels ou professionnels. Elle permet également de clarifier tes valeurs profondes.

Travail personnel :

Tenir un journal de réflexion et identifier trois environnements de travail idéaux (environ 1 h).

Séance 4 : Exploration des pistes professionnelles (2 h)

Tu explores différentes pistes de métiers grâce à des recherches (ROME, ONISEP, APEC...) et des échanges avec des professionnels. Les possibilités de mobilité interne ou externe sont également étudiées.

Travail personnel :

Réaliser deux enquêtes métiers et rédiger une note de synthèse (environ 2 h).

Séance 5 : Analyse de faisabilité et de réalisme (2 h)

Cette étape consiste à analyser le marché de l'emploi, les opportunités existantes et les compétences demandées. Elle permet d'identifier les écarts avec ton profil actuel et de repérer les formations nécessaires.

Travail personnel :

Rechercher des formations adaptées et les dispositifs de financement possibles (environ 1 h).

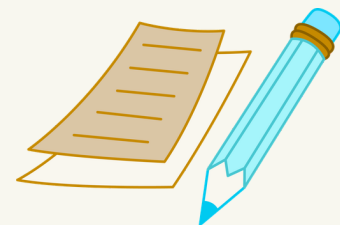
Séance 6 : Formalisation du portefeuille de compétences (2 h)

Tu construis ton portefeuille de compétences ainsi qu'un argumentaire professionnel. Un plan d'action concret est élaboré pour la suite de ton projet.

Travail personnel :

Préparer un brouillon de plan d'action et mettre à jour ton CV (environ 2 h).

Chaque séance donne lieu à une évaluation intermédiaire (questions de compréhension, synthèse des acquis) et à un feedback afin de permettre au bénéficiaire de mesurer sa progression. Les travaux personnels, bien qu'indispensables, ne sont pas financés par le CPF



Phase 3 : Conclusion (2 à 3 h)

Cette phase se déroule en une ou deux séances .

Appropriation des résultats : retour sur les tests et les travaux, synthèse des points forts et des axes d'amélioration ; clarification des pistes professionnelles.

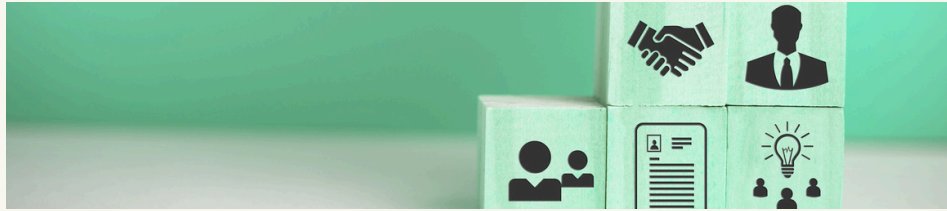
Élaboration du projet et du plan d'action : sélection de la piste prioritaire et des alternatives, définition des étapes (formation, réseau, recherche d'emploi), mise en place d'un calendrier de réalisation.

Co-rédaction du document de synthèse : en application de l'article R6322-35 du Code du travail, la synthèse est rédigée conjointement par le bénéficiaire et la consultante. Elle est remise à la personne accompagnée et n'est communiquée à aucun tiers sans son accord.

Clôture et perspectives : contractualisation du suivi post-bilan, recueil de l'évaluation du bénéficiaire, conseils pour la suite.

Suivi post-bilan (hors forfait)

Il est conseillé d'organiser un entretien de suivi 4 à 6 mois après la clôture du bilan pour mesurer la mise en œuvre du projet, ajuster le plan d'action et identifier de nouvelles ressources. Cette séance supplémentaire n'est pas financée par le CPF (cette seance est optionnelle)



Méthodes, moyens et techniques d'intervention

Le bilan de compétences est réalisé par un consultant référent en accompagnement professionnel, disposant d'une expérience significative dans les domaines de l'orientation, de l'évolution professionnelle et/ou des ressources humaines. Ses qualifications (CV, diplômes et expériences) sont mises à disposition dans le cadre du dossier.

L'accompagnement est individualisé et repose sur des entretiens structurés permettant de garantir une progression cohérente du bénéficiaire tout au long des différentes phases du bilan.

Modalités d'accompagnement

Le bilan se déroule sous forme d'entretiens individuels en face à face (en distanciel via visioconférence sécurisée type ZOOM ou en présentiel selon les besoins), selon la répartition suivante :

Phase préliminaire : 1 heure

Phase d'investigation : 12 heures

Phase de conclusion : 2 heures

Chaque séance fait l'objet d'un suivi personnalisé et d'un travail intermédiaire permettant de favoriser l'appropriation des éléments par le bénéficiaire.

Méthodes pédagogiques utilisées

L'accompagnement repose sur une pédagogie active et participative, combinant :

Entretiens individualisés (exploration du parcours, analyse des compétences, clarification du projet)

Travaux guidés entre les séances (réflexion personnelle, recherches, enquêtes)

Évaluations intermédiaires permettant de mesurer la progression du bénéficiaire et d'ajuster l'accompagnement

Feedback systématique du consultant à chaque étape

Outils et techniques d'investigation

Afin de structurer la réflexion et objectiver les analyses, les outils suivants sont utilisés :

- Questionnaires d'auto-évaluation et grilles d'analyse des compétences
- Outils d'identification des motivations, valeurs et centres d'intérêt
- Tests psychométriques adaptés (ex : inventaire des intérêts professionnels, tests de personnalité, intelligence émotionnelle...)
- Analyse du parcours professionnel et personnel

Ces outils sont utilisés comme supports d'échange et d'analyse, et non comme finalité.



Enquêtes métiers et validation du projet

Dans le cadre de la phase d'investigation, le bénéficiaire est accompagné dans la réalisation d'enquêtes métiers visant à :

- confronter les pistes professionnelles à la réalité du terrain
- recueillir des informations concrètes sur les métiers envisagés
- valider la faisabilité du projet

Ces enquêtes peuvent être réalisées via le réseau professionnel du consultant ou par les démarches personnelles du bénéficiaire.

Ressources documentaires mises à disposition

Le bénéficiaire a accès à des ressources actualisées permettant d'alimenter sa réflexion :

- Référentiels métiers (ROME, REAC, RNCP...)
- Bases documentaires spécialisées (ONISEP, CIDJ, APEC...)
- Données marché de l'emploi et secteurs d'activité
- Presse spécialisée et outils d'aide à l'orientation

Moyens techniques

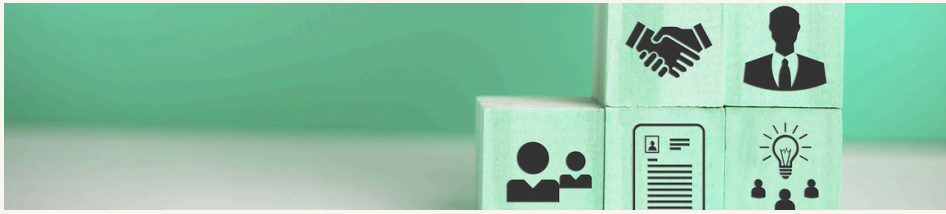
- Plateforme de visioconférence sécurisée (ZOOM ou équivalent)
- Supports numériques transmis (documents, synthèses, outils d'analyse)
- Espace d'échange (mail / téléphone) avec la consultante

Accompagnement et suivi

la consultante assure un accompagnement continu du bénéficiaire :

- suivi entre les séances
- disponibilité pour répondre aux questions
- adaptation du contenu selon l'avancement

Un entretien de suivi est proposé à 6 mois afin d'évaluer la mise en œuvre du projet professionnel.



Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'action

L'évaluation du bilan de compétences est réalisée tout au long de l'accompagnement, ainsi qu'à son issue, selon plusieurs modalités permettant de mesurer la progression du bénéficiaire et la qualité de la prestation.

1. Évaluations tout au long du bilan :

Des points d'étape réguliers sont réalisés à l'issue de chaque phase afin de :

- mesurer l'évolution de la réflexion du bénéficiaire
- valider l'acquisition des éléments travaillés (compétences, motivations, pistes professionnelles)
- ajuster si nécessaire le déroulement de l'accompagnement

2. Évaluation finale et livrable :

À l'issue du bilan, les résultats font l'objet d'un document de synthèse, co-rédigé entre la consultante et le bénéficiaire, conformément à la réglementation en vigueur.

puis validé conjointement lors d'un entretien de restitution.

Ce document comprend notamment :

- l'analyse du parcours et des compétences
- les éléments constitutifs du projet professionnel (ou des pistes envisagées)
- les conditions de réussite du projet
- un plan d'action détaillé

Ce document est remis exclusivement au bénéficiaire et ne peut être transmis à un tiers qu'avec son accord écrit.

3. Suivi post-bilan :

Un entretien de suivi est systématiquement proposé dans un délai de 6 mois après la fin du bilan, afin de :

- faire le point sur la mise en œuvre du projet
- ajuster les actions si nécessaire
- accompagner la poursuite de la démarche

4. Évaluation de la satisfaction :

Un questionnaire de satisfaction est remis au bénéficiaire en fin de prestation afin d'évaluer :

- la qualité de l'accompagnement
- la pertinence des outils utilisés
- l'atteinte des objectifs

Les résultats de ces évaluations s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations.

Transmission du document de synthèse

À l'issue du bilan de compétences, un document de synthèse est élaboré conjointement (co-rédigé) par la consultante et le bénéficiaire, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Ce document est :

- construit en collaboration avec le bénéficiaire tout au long de la phase de conclusion
- validé par le bénéficiaire lors de l'entretien de restitution
- remis en main propre ou par voie dématérialisée exclusivement au bénéficiaire

Le document de synthèse comprend notamment :

- les circonstances de réalisation du bilan
- l'analyse des compétences et aptitudes du bénéficiaire
- les éléments constitutifs du projet professionnel (ou des pistes envisagées)
- les facteurs de réussite et les freins éventuels
- un plan d'action détaillé et personnalisé

Conformément au cadre légal :

Le document de synthèse est strictement confidentiel

Il ne peut être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire

La décision de transmission à l'employeur appartient exclusivement au bénéficiaire

À la demande du bénéficiaire, ce document peut être transmis :

à un opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), mentionné à l'article L.6111-6 du Code du travail

Toute personne ayant accès aux informations issues du bilan est tenue au respect de la confidentialité et du secret professionnel.



Bénéfices du bilan de compétences

Pour le bénéficiaire

Le bilan de compétences constitue un outil d'aide à la décision et de développement professionnel permettant au bénéficiaire de :

- analyser son parcours professionnel et personnel de manière structurée
- identifier et valoriser ses compétences, aptitudes et expériences
- clarifier ses motivations, ses valeurs et ses centres d'intérêt
- définir un projet professionnel réaliste et cohérent avec son profil
- explorer des pistes d'évolution ou de reconversion professionnelle
- élaborer un plan d'action concret et opérationnel
- renforcer sa capacité à se positionner sur le marché du travail
- développer son autonomie dans la gestion de son parcours professionnel
- mieux anticiper et accompagner les changements professionnels

Démarche pédagogique

BELFORMA propose une démarche d'accompagnement individualisée, basée sur :

- une approche par compétences
- une analyse structurée du parcours et des objectifs
- des échanges interactifs entre le bénéficiaire et le consultant
- une implication active du bénéficiaire tout au long du bilan

Cette démarche vise à rendre le bénéficiaire acteur de son projet professionnel.

Pour les structures

Dans le cadre d'un financement par l'employeur ou d'une démarche interne, le bilan de compétences peut également contribuer à :

- accompagner les mobilités professionnelles internes
- sécuriser les parcours professionnels des salariés
- identifier et valoriser les compétences disponibles
- soutenir les démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- favoriser le dialogue autour des perspectives d'évolution

Dans tous les cas, le respect de la confidentialité des échanges et des résultats est garanti, conformément à la réglementation en vigueur.

Durée et Rythme

Le bilan de compétences se déroule sur une durée totale de 24 heures, réparties comme suit :

16 heures d'entretiens individuels avec la consultante (heures d'accompagnement financées dans le cadre du CPF)

8 heures de travail personnel estimées, réalisées en autonomie par le bénéficiaire (non financées par le CPF)

L'accompagnement est organisé selon un rythme moyen de :

1 séance de 2 heures par semaine, sur une durée comprise entre 8 et 12 semaines, pouvant être ajustée en fonction des besoins du bénéficiaire, dans la limite d'une durée maximale de 4 mois.

Un entretien de suivi est proposé à 6 mois après la fin du bilan, afin de faire le point sur :

- la mise en œuvre du projet professionnel
- l'avancement des démarches engagées
- les éventuels ajustements à prévoir
- Modalités de réalisation

Le bilan de compétences est réalisé :

en distanciel (visioconférence via un outil sécurisé type ZOOM)
et peut être adapté en fonction des besoins spécifiques du bénéficiaire

Accessibilité et handicap

Une attention particulière est portée à l'accessibilité du bilan de compétences pour les personnes en situation de handicap.

Des adaptations peuvent être mises en place :

- aménagement du rythme des séances
- adaptation des supports
- modalités spécifiques d'accompagnement

Un référent handicap est à la disposition du bénéficiaire pour étudier les besoins et proposer des solutions adaptées :

Référent handicap : Alexandre Bellaïche : 06 66 69 71 49 / alexandrebellaïche16@outlook.fr

Lieu / Accueil et délai d'accès :

Modalités de réalisation :

Le bilan de compétences est réalisé à distance, en visioconférence via un outil sécurisé (type ZOOM), permettant un accompagnement individuel personnalisé.

Conditions d'accès

L'entrée en formation est précédée d'un entretien préalable gratuit permettant :

- d'analyser la demande et les besoins du bénéficiaire
- de présenter le déroulement du bilan
- de vérifier l'adéquation entre les attentes et la prestation proposée

Délais d'accès

Le délai d'accès à la prestation est de 14 jours ouvrés minimum à compter de :

- la validation du dossier sur la plateforme Mon Compte Formation
- ou de l'acceptation du devis par le bénéficiaire
- Ce délai permet notamment le respect du délai légal de rétractation.

Tarif

Le tarif du bilan de compétences est fixé à : 2000 € TTC (frais pédagogiques)

Ce tarif comprend :

- les heures d'accompagnement avec le consultant
- l'utilisation des outils d'évaluation
- la remise du document de synthèse
- Les éventuels frais annexes (matériel personnel, connexion internet...) restent à la charge du bénéficiaire.

Capacité d'accueil

Le bilan de compétences étant un accompagnement individualisé : Nombre de bénéficiaires : 1 personne par session

Le cadre du bilan de compétences

Le bilan de compétences est réalisé conformément aux dispositions du Code du travail (articles L.6313-4 à L.6313-5 et R.6322-32 à R.6322-39), ainsi qu'aux règles déontologiques applicables aux prestations d'accompagnement professionnel.

Principes et cadre d'intervention

Le bilan de compétences repose sur les principes suivants :

- respect de la confidentialité des échanges
- neutralité et bienveillance du consultant
- libre engagement du bénéficiaire dans la démarche
- obligation de moyens et non de résultat
- participation active du bénéficiaire tout au long du bilan

Les rôles sont clairement définis :

- la consultante accompagne, guide et structure la démarche
- le bénéficiaire est acteur de sa réflexion et de l'élaboration de son projet professionnel

Méthodologie du bilan de compétences

Le bilan de compétences est structuré en trois phases, conformément au cadre réglementaire :

1. Phase préliminaire

analyse de la demande et des besoins du bénéficiaire
présentation du cadre, des modalités et des méthodes utilisées
définition des objectifs du bilan
validation de l'engagement du bénéficiaire dans la démarche

2. Phase d'investigation

analyse du parcours professionnel et personnel
identification des compétences, aptitudes et motivations
exploration des centres d'intérêt et des valeurs
analyse des expériences significatives
passation et restitution de tests (si nécessaire)
élaboration et étude de pistes professionnelles

3. Phase de conclusion

synthèse des éléments analysés
validation du projet professionnel ou des pistes retenues
élaboration d'un plan d'action concret
co-rédaction du document de synthèse avec le bénéficiaire, puis validation conjointe

Outils et supports utilisés

En fonction des besoins du bénéficiaire, différents outils peuvent être utilisés :

- questionnaires d'auto-évaluation
- inventaires d'intérêts professionnels
- tests de personnalité et d'aptitudes
- grilles d'analyse des compétences
- supports d'analyse du parcours

Ces outils sont utilisés comme supports d'échange et d'analyse dans le cadre d'un accompagnement individualisé.

Suivi de l'assiduité et justificatifs

La participation du bénéficiaire est suivie tout au long du bilan de compétences.

Les éléments suivants sont mis en place :

suivi des présences (feuilles d'émargement ou équivalent en distanciel)
traçabilité des entretiens et des échanges
délivrance d'un certificat de réalisation en fin de prestation

Ces éléments permettent d'attester du service fait, conformément aux exigences réglementaires de la plateforme Mon Compte Formation

Réclamations et amélioration continue

En cas d'insatisfaction ou de suggestion d'amélioration, le bénéficiaire peut contacter l'organisme de formation à l'adresse suivante :

06 66 69 71 49 / alexandrebellaiche16@outlook.fr

Chaque réclamation est :

traitée dans un délai maximum de 24 heures ouvrées
analysée de manière confidentielle
prise en compte dans une démarche d'amélioration continue

Un questionnaire de satisfaction est proposé en fin de bilan afin d'évaluer la qualité de la prestation.

Annexe au programme pour bilan de compétences à distance :

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1)

Avec le décret du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences, l'article D6313-3-1 du Code du Travail indique que la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance doit comprendre :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours (expliquée ci-dessous)
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne (informations évoquées dans le programme ci-dessus)
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. (évaluations évoquées dans le programme ci-dessus mais aussi ci-dessous)



Moyens pédagogiques et techniques

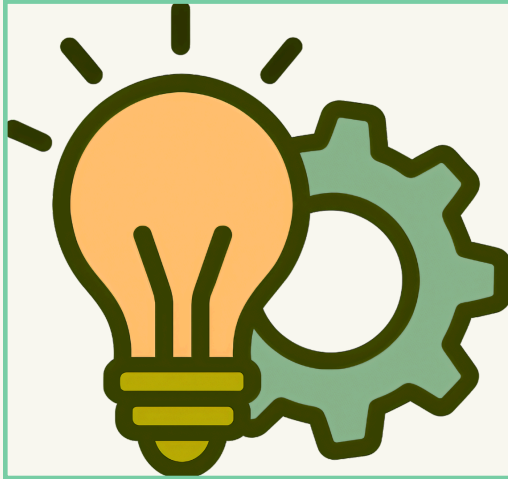
L'intervenante a été sélectionnée pour son expertise technique et son expérience. Son approche repose sur une pédagogie interactive, avec des exercices et partages d'expériences, afin d'assurer un bilan de compétences dynamique et efficace.

Conditions matérielles :

- L'accès au contenu et aux ressources de la formation s'effectue via ZOOM.

Conditions techniques et accessibilité pour le stagiaire :

- Il doit disposer d'une connexion internet haut débit.
- Il doit avoir un ordinateur (Mac ou PC) ou une tablette (Apple ou Android).
- Il doit posséder au minimum un microphone (une webcam est recommandée pour une meilleure interaction).



Modalités d'organisation

Le dispositif est proposé au bénéficiaire sous forme de séances organisées à distance. Voici les informations importantes pour l'organisation de celles-ci :

- Le bénéficiaire disposant d'un poste informatique doté d'une connexion internet pourra y accéder librement dans les horaires indiqués dans son planning ou dans ses convocations. Ces horaires seront indiqués au préalable et vus précédemment entre le bénéficiaire et notre organisme
- Les recommandations de sécurité sanitaire sont appliquées selon les consignes gouvernementales en vigueur
- Le respect du règlement intérieur reste obligatoire, étant adapté aux bilans de compétence à distance
- Chaque session est entrecoupée d'une pause de 10 min en milieu de la séance.

Assistance du bénéficiaire

la consultante référente Stéphanie MARTINEZ NAVARRO est joignable du lundi au vendredi de 8 h à 18 h et s'engage à répondre aux sollicitations dans un délai maximal de 24 heures.



07.71.61.46.66 / stephanie1975.martinez@gmail.com

Un référent handicap est à la disposition du bénéficiaire pour étudier les besoins et proposer des solutions adaptées :

Référent handicap : Alexandre Bellaïche



06.66.69.71.49 / alexandrebellaïche16@outlook.fr