



PROGRAMME PÉDAGOGIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Marie Coach Emploi & Carrière





➤ OBJECTIF DU BILAN

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R6313-4 à R6313-8 du code du travail, qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

➤ LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Établir l'état des lieux du parcours professionnel et personnel ;
- Analyser les intérêts professionnels, les aspirations ;
- Analyser les traits de personnalité ;
- Identifier les aptitudes, les motivations ;
- Identifier les contre indications médicales et les potentialités ;
- Repérer, évaluer et valoriser les connaissances, savoirs et acquis ;
- Identifier les compétences transférables, repérer les potentialités ;
- Engager une réflexion sur les motivations et priorités ;
- Cibler les métiers adaptés au profil ;
- Définir les pistes d'évolution en fonction du profil ;
- Recenser les atouts et les obstacles à la réalisation du ou des projets retenus ;
- Organiser ses priorités professionnelles ;
- Élaborer les outils adaptés à la recherche d'emploi ;
- Établir un plan d'action et ses modalités de suivi.





➤ LE PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi (la demande doit être faite auprès de France Travail, de l'APEC ou de Cap emploi),
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés,
- Les particuliers,
- Les indépendants.

Réalisé pendant ou en dehors du temps de travail, le Bilan de compétences se déroule dans un organisme agréé de votre choix, qui garantit la totale confidentialité de la démarche.

➤ L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU BILAN

- Délais d'accès : Le délai estimé entre la demande et le début du bilan de compétences est de 2 semaines à 1 mois (délai légal minimum de 11 jours ouvrés entre l'achat d'une formation et sa date de début dans le cadre du CPF).
- Accessibilité : Accès PMR au sein du Centre Flex-o situé au 43 rue d'Armagnac à Bordeaux, pour tout autre handicap : contactez Marie-Laure BOLLEY, par tél au 06.50.43.99.05 ou par mail : contact@marie-coach-emploi.com.
- Durée du bilan de compétences : 24 heures
- Le rythme : séances de 2h ou 3h selon le rythme choisi réparties sur une période de 10 à 12 semaines.
- Le mode d'organisation pédagogique : L'accompagnement est possible en distanciel, par visioconférence, via GOOGLE MEET, soit en présentiel au sein de l'espace FLEX-O situé au 43 rue d'Armagnac à Bordeaux ou mixte.



➤ **L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU BILAN (SUITE)**

- Le mode d'organisation pédagogique (suite) :

En fonction des disponibilités de Marie-Laure Bolley, un accompagnement avec l'une de ses collaboratrices pourra être envisagé (uniquement en distanciel). Le bénéficiaire en sera informé en amont du démarrage du bilan et son accord sera requis avant le début de l'accompagnement.



➤ TARIFS

Tarifs du Bilan de compétences :

- 1990€ net de taxe – Financement personnel / Financement CPF
- 2200 € net de taxe - Pour les salariés en entreprise avec le plan de développement des compétences - Financement entreprise

➤ LES MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT MIS EN ŒUVRE :

Les supports utilisés sont :

- Trame pour les 3 phases du bilan ;
- Tests psychométriques / Tests cognitifs ;
- Logiciels métiers / Parcouréo (fondation JAE) - sites d'aide à l'orientation "Diagorienté" et "Mescompétences".
- Grille d'autoévaluation sur les valeurs professionnelles, repérage et analyse des ressources et contraintes professionnelles ;
- Tableau des expériences professionnelles (analyse sur les postes occupés par tâches, réalisations..);
- Enquêtes métiers, immersions (*immersion-facile.gouv.fr*) ;
- Document de synthèse finale.

La transmission des outils de réflexion sera dématérialisée.

Moyens techniques : les entretiens individuels pourront être réalisés par visioconférence. Le bénéficiaire doit être muni de son propre ordinateur et d'une connexion Internet.



LE DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU BILAN

Dispositif de suivi :

- Lors de chaque séance une feuille d'émargement est signée par le bénéficiaire et par la consultante Marie-Laure BOLLEY.

Sont systématiquement délivrés en fin de Bilan de compétences :

- Une grille d'évaluation "questionnaire de satisfaction ;
- Un suivi à 6 mois.



LES MODES DE FINANCEMENT DE VOTRE BILAN DE COMPÉTENCES :

- **par votre Compte Personnel de Formation (CPF).** Depuis le 1er janvier 2017, le Bilan de compétences peut être financé par votre CPF.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou en partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Pour financer votre Bilan avec votre CPF :

- en totalité, inscrivez-vous directement sur site www.moncompteformation.gouv.fr,
- soit partiellement avec une possibilité de co-financement de votre entreprise, d'un abondement de Pôle Emploi si vous êtes demandeur d'emploi ou par un complément en financement personnel. Il vous suffit de vous connecter à votre compte sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Réservez dès maintenant votre bilan de compétences en cliquant sur le [lien](#).

Depuis le 02 mai 2024, lorsque vous mobilisez vos droits CPF, il a un reste à charge de 100 euros obligatoire. Pour un savoir plus, cliquez [ici](#).

- **par votre employeur :**

Dans le cadre du plan de développement des compétences.

Il faut obligatoirement le consentement du salarié. Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cadre du congé de reclassement : le bilan de compétence peut être réalisé en début de congé de reclassement.

- **par Pôle Emploi :** dans le cadre d'une AIF (Aide Individuelle à la formation). Après la validation de projet avec votre conseiller(ère) Pôle Emploi, un devis de formation est édité dans votre espace personnel pour consultation et validation finale par les services de Pôle Emploi.

- **par financement personnel.**

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences



➤ **SANCTION DU DIAGNOSTIC DE COMPÉTENCES**

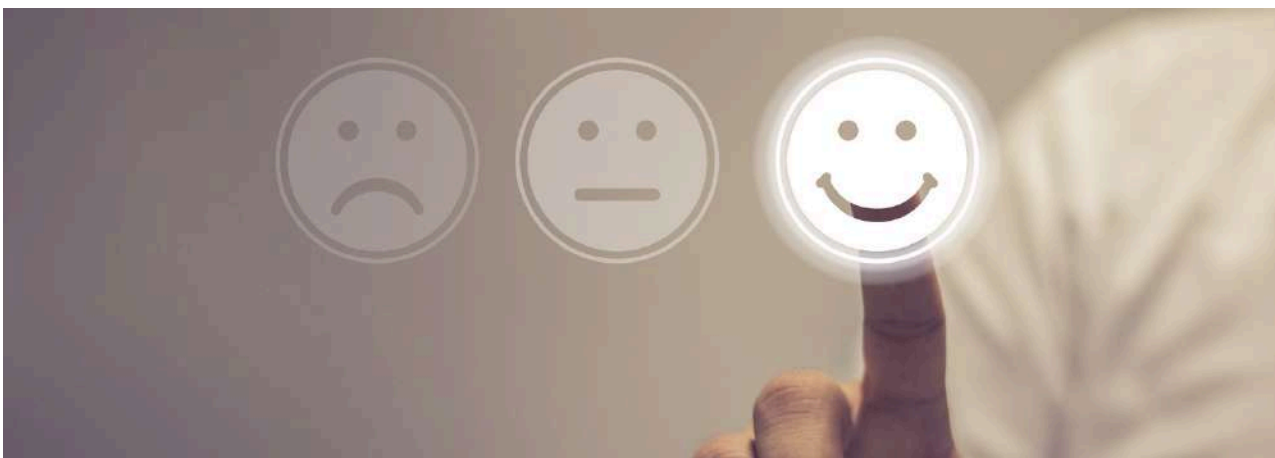
- Restitution écrite du bilan de compétences réalisé et des annexes.
- Synthèse personnelle et confidentielle remise en version dématérialisée.

➤ **MOYENS D'ÉVALUATION DES ACQUIS :**

- Grille d'évaluation en fin de Bilan de compétences.
- Remise d'une synthèse écrite remise en version digitale/dématérialisée.
- Le rendez-vous de suivi à 6 mois est proposé pour analyser les écarts et apporter des réajustements si besoin. Ce rendez-vous est compris dans la prestation.

➤ **MESURE DE LA SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES :**

Au terme du bilan, un questionnaire de satisfaction est remis au bénéficiaire afin d'évaluer la prestation et un questionnaire d'entretien de suivi est remis à 6 mois après la prestation.





CONTENU PÉDAGOGIQUE DU BILAN

Le bilan de compétences se compose de **3 phases** :

1. PHASE PRÉLIMINAIRE : 3 HEURES

- Présentation du consultant et du bénéficiaire (évaluation de l'opportunité d'une démarche de bilan : motivation, attentes, capacité à l'entreprendre). Explication sur le déroulement du bilan méthodes et techniques ;
- Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire et/ou des demandes formulées par des tiers (entreprise) ;
- Confirmation de l'engagement du bénéficiaire dans la démarche ;
- Etablissement d'un planning des séances (24 heures sur 3 mois maximum soit 2h ou 3h par semaine).

2. PHASE D'INVESTIGATION : 15 HEURES

- Exploration du parcours de vie : découverte de soi, des expériences professionnelles et identification des sources de motivation personnelles et professionnelles ;
- Passation et restitution des tests : test d'intérêts professionnels, tests de personnalité, tests d'aptitudes ;
- Travail sur les compétences : analyse et positionnement sur le degré de maîtrise et d'attraction sur chaque compétence ;
- Définir les pistes d'évolution professionnelle possibles à l'aide du logiciel Parcouréo ;
- Rechercher des informations sur le marché de l'emploi local, sur les secteurs porteurs d'emploi et les orientations envisagées ;
- Approfondir les pistes métiers adaptées aux compétences, motivation et personnalité du bénéficiaire en réalisant des enquêtes métiers et/ou immersions ;
- Analyser les écarts entre chacune d'elle et la situation du bénéficiaire ;
- Clarifier les choix professionnels, les atouts professionnels et les axes de progrès en fonction du projet.



3. PHASE DE CONCLUSION : 6 HEURES

- Formaliser un plan d'action pour la mise en œuvre du projet ;
- Mettre en lien la cohérence du projet avec les atouts, les axes d'amélioration du candidat et l'environnement économique ;
- Construire CV et lettre de motivation si projet de retour à l'emploi ;
- Rechercher organisme de formation, de financement, si projet de formation ;
- Rédiger la synthèse du bilan.



SUIVI POST – BILAN : 30 MIN

Un entretien de suivi par téléphone à **6 mois** est proposé pour analyser les écarts et apporter des réajustements si besoin.

Ce rendez-vous est compris dans la prestation. Il a pour objectifs :

- Faire le point sur l'avancement des plans d'action et les difficultés rencontrées ;
- Adaptation des plans d'action par la mise en place d'actions correctives ;
- Évaluation de l'impact du bilan et sa durabilité.



EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL (ARTICLES R6313-4 À R6313-8)

Préambule - Article **L6313-1**

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 conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article **L. 6211-2**.

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 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. »