

Programme Bilan de Compétences



Cadre légal d'un Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle encadrée par le Code du travail, notamment par l'article L6313-4. Ses objectifs principaux, tels que définis par cet article, sont les suivants :

- Analyser les compétences professionnelles et personnelles du bénéficiaire, ainsi que ses aptitudes et motivations.
- Favoriser une meilleure compréhension du monde professionnel tout en mettant en valeur ses points forts.
- Élaborer un projet professionnel cohérent et réalisable, en prenant en compte, le cas échéant, les besoins socio-économiques du territoire.

Prérequis

Il n'y a pas de prérequis pour réaliser un bilan de compétences.

Objectifs

Le bilan de compétences vise à :

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, les aptitudes et ses motivations ;
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; un projet de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise;
- Utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.
- Une analyse de la faisabilité du projet eu égard aux besoins socio-économiques du territoire de vie et d'activité du bénéficiaire.

Public

Le bilan de compétences est un droit, accessible à tous les actifs. Le bénéficiaire peut être salarié du secteur public ou privé, en CDD ou CDI, demandeur d'emploi, ou chef d'entreprise.

Modalités d'accès

- Entretien préalable : dès réception de votre demande, un entretien est proposé pour personnaliser le projet et vérifier la pertinence du bilan selon votre situation.
- Rendez-vous informatif : gratuit et sans engagement, ce rendez-vous (par téléphone ou en présentiel) permet d'analyser vos besoins et attentes avant toute inscription.

Méthodes d'évaluation

- Élaboration d'un projet professionnel et/ou de formation ;
- Document de synthèse : commenté et remis au bénéficiaire en fin de bilan ;
- Suivi administratif : Feuilles de présence (émargement) ;
- Évaluation de la satisfaction :
 - Questionnaire « à chaud » rempli en fin de bilan ;
 - Questionnaire « à froid » envoyé 6 à 9 mois après la fin du bilan.

Durée et Tarif

Evopro propose deux formules adaptées aux besoins des clients, dans le respect de la durée maximale de 24 heures fixée par la réglementation :

Formule 1

- **Durée** : 24 heures, dont 16 heures en face-à-face, réparties sur 2 à 4 mois.
- **Tarif** : 2 200 € HT, exonération de TVA en vertu de l'article 261-4-4-a du CGI (Code général des impôts).

Formule 2

- **Durée** : 24 heures, dont 22 heures en face-à-face, réparties sur 4 à 6 mois.
- **Tarif** : 3 200 € HT, exonération de TVA en vertu de l'article 261-4-4-a du CGI (Code général des impôts).

Délais d'accès

Les délais pour démarrer un bilan de compétences varient selon le mode de financement choisi:

Auto-financement

- Modalités : Vous financez intégralement le bilan sans recours à un organisme extérieur.
- Délai : Démarrage possible sous 7 jours ouvrés, selon nos disponibilités

CPF - Compte Personnel de Formation

- Modalités : Une demande effectuée via votre compte CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr vous permet d'accéder rapidement à notre accompagnement. Le financement est assuré par vos droits CPF, avec une participation forfaitaire de 100 € à votre charge (décret n° 2024-394 du 29 avril 2024), sauf si vous êtes demandeur d'emploi ou bénéficiez d'un cofinancement (employeur, OPCO, etc.).
- Délai : Minimum de 11 jours ouvrés entre la validation de votre demande et le début du bilan, incluant le délai légal de rétractation de 14 jours calendaires (article L221-18 du Code de la consommation).

France Travail (anciennement Pôle Emploi)

- Modalités : La demande est transmise à votre conseiller France Travail, qui prend en charge le financement total du bilan pour les demandeurs d'emploi (exonération des 100 €).
- Délai : Environ 30 jours ouvrés entre le dépôt de la demande, sa validation par France Travail et le démarrage de l'accompagnement.

Plan de Développement des Compétences (via l'employeur)

- Initiative du salarié : si vous demandez un financement à votre employeur, celui-ci a 1 mois pour répondre (article L6323-19 du Code du travail). Il peut également couvrir les 100 € de participation CPF.
- Initiative de l'employeur : si l'employeur propose le bilan, vous disposez de 10 jours ouvrés pour signer la convention tripartite (article R6323-3). Sans réponse, cela vaut refus.
- Financement OPCO - Opérateur de Compétences : le délai de traitement est d'environ 2 mois. L'OPCO peut prendre en charge les 100 € selon ses conditions.

Méthodes mobilisées et déroulement

Approche et accompagnement

Le bilan de compétences est conduit par une consultante spécialisée, qui assure un suivi individuel et personnalisé. Grâce à sa connaissance approfondie des enjeux professionnels, des opportunités locales, des secteurs recruteurs, du monde de l'entreprise et des dispositifs de formation, elle offre un accompagnement adapté au contexte socio-économique du territoire. Avec une approche empathique et un cadre favorisant la réflexion, la consultante guide le bénéficiaire vers un projet professionnel réaliste et réalisable.

Modalités pédagogiques

- Entretiens individuels : séances personnalisées en face-à-face avec une consultante certifiée en coaching, dotée de compétences d'écoute, de bienveillance et de professionnalisme.
- Travail autonome encadré : temps dédiés à des enquêtes métiers et terrain, supervisés par la consultante.
- Outils numériques : accès à un dossier Drive partagé contenant une base documentaire sur les métiers, les formations et le marché de l'emploi.

- Outils numériques : accès à un dossier Drive partagé contenant une base documentaire sur les métiers, les formations et le marché de l'emploi.
- Jeux de rôles : mise en situation pratique (ex. : préparation d'un pitch de présentation, simulation d'entretien d'embauche) pour renforcer les compétences du bénéficiaire.
- Questionnaires : analyse de la personnalité, des motivations et des intérêts professionnels via des outils spécifiques.

Modalités pratiques

- Lieu des séances en présentiel : Bureaux situés à Bordeaux (voir adresse ci-dessous).
- Options flexibles :
 - Mixte présentiel et distanciel.
 - 100 % à distance, selon les besoins du bénéficiaire.

Taux de satisfaction et recommandation

- Nombre de clients accompagnés : 6 bénéficiaires à ce jour.
- Taux de satisfaction : 100 % (basé sur les retours des questionnaires).
- Taux de recommandation : 100 % (pourcentage de clients prêts à recommander nos services).

Lieu

Les bénéficiaires sont accueillis dans un environnement discret et confidentiel, conforme aux obligations légales de confidentialité (articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Adresse :

Regus Grands Hommes

Place des Grands Hommes,

33000 Bordeaux

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nous veillons à adapter notre pédagogie et nos moyens pour garantir un accompagnement optimal. Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter en amont afin que nous puissions mettre en place les aménagements nécessaires. Nos locaux sont entièrement accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).

Contacts

- Responsable : Mme Nabila YEMLOUL
- Téléphone : 07 86 96 08 74
- E-mail : contact@evopro.fr

Pour aller plus loin

Consultez le site institutionnel pour plus d'informations sur le bilan de compétences : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>

Contenu du programme du Bilan de compétences

Le bilan de compétences comprend les trois étapes clés suivantes :

1. **La phase préliminaire** : un entretien préliminaire est organisé avec la consultante qui accompagnera le bénéficiaire tout au long de son parcours de bilan de compétences. Lors de cet entretien, nous expliquons en détail les modalités de déroulement, les méthodes et les techniques qui seront utilisées.

Pendant cette phase, nous prenons en charge l'analyse des besoins du futur bénéficiaire en :

- Étudiant la demande et les besoins exprimés par le futur bénéficiaire.
- Nous assurant que le bénéficiaire est volontaire et motivé pour réaliser son bilan, particulièrement s'il est prescrit et cofinancé par l'entreprise.
- Déterminant le format le plus approprié à la situation et aux besoins identifiés.
- Collaborant avec le bénéficiaire pour définir ensemble les modalités personnalisées de déroulement .

2. **La phase d'investigation** : cette étape centrale du bilan de compétences implique des entretiens individuels avec la consultante, où les compétences et les motivations de la personne bénéficiaire sont examinés en profondeur. L'objectif est de définir le projet professionnel comme suit :

- Élaboration et évaluation de la pertinence du projet professionnel.
- Exploration de différentes alternatives, telles que des projets de formation ou de validation des acquis de l'expérience, adaptés aux aspirations de la personne.

Cette phase s'appuie sur une analyse approfondie du parcours professionnel et des motivations du bénéficiaire. Elle vise à clarifier le projet professionnel et à établir un plan d'action pour sa réalisation. Des méthodes diverses peuvent être utilisées, telles que des discussions approfondies sur les compétences, les aptitudes, les motivations, les caractéristiques personnelles et les intérêts professionnels. L'objectif reste le même : formuler un projet professionnel solide et viable pour la personne concernée.

3. **La phase de conclusion** : durant cette phase, nous remettons au bénéficiaire "un document de synthèse" dans lequel les résultats détaillés et un résumé sont présentés. La synthèse qui est commentée et remise au bénéficiaire, elle inclut :

Contenu du programme du Bilan de compétences

- L'analyse des compétences professionnelles et personnelles.
- La définition du projet professionnel, avec des suggestions concrètes d'évolution ou de réorientation professionnelle.
- Les conditions et les moyens qui favorisent la réalisation du ou des projets professionnels.
- Les principales étapes et modalités à envisager pour mettre en œuvre le ou les projets professionnels, y compris la fixation d'un rendez-vous de suivi avec la consultante.

À la clôture du bilan, le bénéficiaire est en mesure d'avoir clairement identifié ses compétences professionnelles et personnelles adaptées à sa situation spécifique, tout en prenant en considération les besoins socio-économiques de son territoire d'activité et de son environnement de vie. De plus, le bénéficiaire est en mesure d'avoir une vision précise de son projet professionnel avec un plan d'action détaillé.

Le document de synthèse est confidentiel, est communiqué exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

La phase de suivi post-bilan: un entretien de suivi est proposé dans un délai de six à neuf mois après la conclusion du bilan de compétences, afin de faire le point avec le bénéficiaire sur l'avancement de son projet. Ce suivi permet de réévaluer l'efficacité du bilan de compétences et de surmonter les éventuels obstacles rencontrés dans la réalisation du projet, en identifiant des solutions adaptées.

CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU BILAN DE COMPÉTENCES

La prestation de bilan de compétences garantit le respect d'une déontologie telle que définie par le Code du Travail et l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :

- Le respect de la personne humaine,
- L'indépendance de jugement et d'action : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.
- La neutralité et l'honnêteté : toutes les informations demandées au bénéficiaire pendant le bilan de compétences présentent un lien direct avec l'objet du bilan.
- La personne ayant bénéficié du bilan est la seule destinataire des résultats détaillés et de la synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.
- La transparence : les documents élaborés sont aussitôt détruits par nos soins, sauf demande écrite fondée sur la nécessité de suivi de sa situation.
- Les consultants d'EVOPRO sont formés et certifiés à la pratique du bilan de compétences. Ils possèdent un niveau d'expertise et de connaissance du monde du travail, de ses besoins et de ses évolutions du fait de leur expérience professionnelle.
- Les consultants d'EVOPRO travaillent en supervision et développent leur pratique professionnelle par des actions de veille et de formation continue.
- Intégrité et environnement de travail : les consultants d'EVOPRO proposent un environnement sécurisé et adapté pour répondre aux besoins du bénéficiaire.
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal) : les consultants d'EVOPRO sont garants de la confidentialité des échanges écrits et oraux. Aucune information n'est divulguée, sauf accord écrit de la part du bénéficiaire.
- Les consultants d'EVOPRO agissent dans un cadre strictement légal. Ils s'engagent à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire. Cette chartre de déontologie du bilan de compétences est signée par la fondatrice d'EVOPRO, Nabila YEMLOUL, occupant également les fonctions de responsable pédagogique.

Pour toute demande complémentaire ou information, vous pouvez nous adresser un email à : contact@evopro.fr, ou nous joindre au 07.86.96.08.74.