

PROGRAMME BILAN DE COMPÉTENCES

Mise à jour le 23/09/2025

Le bilan de compétence a pour “objet de permettre à des travailleurs d’analyser leurs compétences professionnelles et personnelle ainsi que leur aptitude et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation”(art.L6313-4 du code du travail)

En d’autres termes, le bilan de compétences est un dispositif mis au service des personnes qui souhaitent mieux connaître leurs compétences et prendre en charge leur évolution professionnelle. Ainsi, il permet de découvrir ses possibilités, de préparer ses décisions de vie professionnelle et de prendre en main son orientation avec le soutien d’un consultant qui accompagne la démarche.

Le bilan de compétence trouve sa place lors de situation demandant des prises de décisions, des choix d’orientation ou des évolution importantes dans votre carrière.

Garant de la réglementation en vigueur, le bilan de compétences proposé vous apporte un soutien conséquent lors de ces périodes de transitions, choisies ou non, vous plaçant au centre de la démarche, parce que vous êtes au cœur de la solution !

POUR QUI ?

Cette formation s’adresse à toute personne souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue de l’élaboration d’un projet professionnel et/ou de formation.

Salarié en recherche d’emploi, travailleur indépendant, vous pouvez réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétences s’adresse aussi aux personnes avec des problématiques de santé et ou handicap impactant leur situation de travail, bénéficiaires ou non de la Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

POUR QUELS BÉNÉFICES ?

| | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SALARIÉS | <p>Identifier les compétences : savoir, savoir-faire et savoir être</p> <p>Identifier ses potentiels aptitudes</p> <p>Retrouver confiance et motivation</p> <p>Évoluer en interne et en externe</p> <p>Envisager une formation</p> <p>Réfléchir aux mesures de compensations adaptées pour se projeter et soutenir le maintien dans l’emploi</p> <p>Répondre aux besoins des salariés</p> |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Élaborer un nouveau projet professionnel |
| ENTREPRISE | Valoriser les parcours salariés Repérer les potentiels en interne Optimiser la GPEC Valoriser les entretiens annuels Soutenir la démarche RSE Répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap Dynamiser la politique Handicap Répondre aux besoins des entreprises |

OBJECTIFS

- Le bilan de compétences va permettre à la personne bénéficiaire :
- D'identifier dans son parcours de vie des éléments déterminants ses ressources et ses freins
- D'identifier ses principales valeurs et ses besoins psychologiques
- De mieux comprendre ses modes de fonctionnement
- De mettre en avant ses compétences
- De se projeter et de définir des pistes de projets
- De mettre en place un plan d'action réaliste
- A l'issue du bilan, un document de synthèse strictement confidentiel vous sera remis et commenté.

DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

Dans un premier temps , un entretien en organisé avec le candidat présenté sous forme d'évaluation.

Cette étape permet de répondre à l'ensemble des questions d'ordre général et de délivrer au participant toutes les informations qui lui seront nécessaires pour faire son choix.

Cette évaluation est extrêmement importante. C'est elle qui permettra au candidat de prendre une décision sur sa volonté de réaliser ou non son projet.

L'ensemble des points abordés sur le déroulement de cette évaluation est détaillé dans ce programme au chapitre « Evaluation du besoin de formation d'un futur apprenant »

Après cette étape si le candidat souhaite confirmer son souhait de réaliser son bilan de compétences, nous détaillons ci-dessous les 3 phases obligatoires appelées PIC : Préliminaires investigation , conclusion.

| | Objectifs | Déroulement : |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Phase Préliminaire | <ul style="list-style-type: none"> • Définir vos besoins : Cette phase initiale vise à comprendre vos attentes et vos motivations à réaliser un bilan de compétences. Elle permet de clarifier les objectifs que vous souhaitez atteindre. • Présentation des méthodes et techniques : Le conseiller présente les outils, les méthodes et les techniques qui seront utilisés tout au long du processus. Cela inclut les tests psychométriques, les entretiens individuels, les questionnaires, etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Entretien individuel : Une première rencontre pour discuter de votre parcours, de vos motivations et de vos attentes. • Information sur le déroulement : Explication détaillée des étapes du bilan de compétences, des outils utilisés et des modalités pratiques (durée, fréquence des rencontres, etc.). • Contrat d'engagement : Signature d'un contrat précisant les engagements réciproques, le cadre éthique et la confidentialité des échanges. |
| Phase d'Investigation | <ul style="list-style-type: none"> • Analyser vos motivations : Explorer ce qui vous motive dans votre carrière actuelle et ce que vous recherchez pour l'avenir. | <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens approfondis : Séances individuelles pour approfondir la connaissance de soi, analyser le parcours professionnel et les |

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier vos compétences : faire un état des lieux de vos compétences professionnelles et personnelles, de vos aptitudes et de vos talents. • Déterminer vos possibilités d'évolution : Identifier les pistes d'évolution professionnelle en accord avec vos compétences et aspirations. | <p>expériences significatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tests et questionnaires : Passation de divers tests pour évaluer vos compétences, intérêts professionnels et traits de personnalité. • Recherche documentaire : Analyse des métiers, des secteurs d'activité et des formations correspondant à votre profil et vos aspirations. |
| Phase de Conclusion | <ul style="list-style-type: none"> • Établir un projet professionnel réaliste : Synthèse des informations recueillies pour élaborer un projet professionnel clair et réalisable. • Prévoir les étapes de mise en œuvre : Planification des actions à entreprendre pour concrétiser votre projet (formation, recherche d'emploi, reconversion, etc.). | <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un document de synthèse : Élaboration d'un rapport final qui récapitule l'ensemble des analyses et des conclusions du bilan de compétences. • Plan d'action : Définition des étapes à suivre, des ressources nécessaires et des échéances pour atteindre les objectifs fixés. • Entretien de restitution : Discussion finale pour valider le projet professionnel, ajuster le plan d'action si nécessaire et clôturer le bilan de compétences. |

NOS POINTS FORTS

1. **Personnaliser l'accompagnement** : Adapter les méthodes et les outils aux besoins spécifiques du client, en tenant compte de son contexte professionnel et personnel.
2. **Offrir un soutien continu** : Assurer un suivi post-bilan pour aider le client à surmonter les obstacles éventuels et à adapter son plan d'action en fonction des réalités rencontrées.
3. **Favoriser l'autonomie** : Doter le client des compétences nécessaires pour qu'il puisse, à l'avenir, gérer son évolution professionnelle de manière autonome.
4. **Créer un réseau de soutien** : mettre le client en relation avec des professionnels, des organismes de formation, des associations et autres ressources utiles pour la mise en œuvre de son projet.
5. **Être réactif et disponible** : Répondre rapidement aux questions et aux préoccupations du client tout au long du processus, pour renforcer la confiance et la motivation.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'accès à notre offre peut être initié par l'employeur, à l'initiative du salarié, ou par un particulier. Pour vos demandes de formation, contactez-nous par téléphone au 07 68 87 93 91 ou par e-mail innoskill@gmail.com

- Notre organisme s'engage à vous répondre dans un délai de 72 heures. Nous faisons en sorte de vous proposer la date de début de formation la plus conforme à vos besoins et contraintes. Nous vous précisons également les objectifs et compétences acquises dans le cadre de cette formation et les financements mobilisables. Plusieurs mails seront échangés entre le stagiaire et l'organisme comprenant, notre règlement intérieur, un contrat de formation à nous retourner signé et daté ainsi que plusieurs questionnaires.

Dans le cadre d'un financement Personnel, il est nécessaire de respecter un délai de rétractation imposé d'une durée de 15 jours calendaires. Dans le cadre d'un financement OPCO ou plan de formation, l'entreprise doit respecter un délai de rétractation imposé d'une durée de 10 jours calendaires.

Description des moyens qui sont mis en place pour l'accompagnement pédagogique et technique des stagiaires

Innoskill met en place de manière systématique les moyens suivants :

1°) Traçabilité de l'accompagnement jusqu'à la phase de conclusion .

Chaque participant possède un planning individualisé permettant de pouvoir justifier le suivi progressif et structuré du bilan de compétences. Les feuilles d'émarginement sont signées par le participant et le consultant à chacune des séances réalisées. Elles sont conservés par Innoskill et par le bénéficiaire

2°) Le suivi pédagogique individualisé : L'ensemble des documents datés et conservés dans le dossier de chaque apprenant.

3°) Traçabilité de toutes les étapes du bilan : dossier numérique complet incluant l'ensemble des supports utilisés.

Au niveau des moyens techniques , les outils Zoom ou Microsoft Teams sont proposés permettant de réaliser l'accompagnement à distance.

Innoskill conserve l'historique des prises de rendez vous , les emails contenant les liens de connexion Zoom , Team's ou Google Meet ainsi que les comptes rendus de chaque séances.

Description des modalités de l'accompagnement pédagogique et technique mis en œuvre

Chaque bilan de Compétences est proposé sur une durée totale de 24 heures. sous forme d'entretien exclusivement individuel.

- Modalité d'enseignement : Synchrone en visioconférence / classe virtuelle dans laquelle le participant est connecté avec son intervenant au même moment et interagit lors de sessions planifiées.

Chaque séance est dispensée sur une durée qui varie de 1 heure à 2 heures.

La durée de chaque séance est fonction de la phase de réalisation du bilan de compétences (Phase préliminaire / Phase d'investigation/ Phase de Conclusion) et du rythme du participant.

- La pédagogie utilisée : Chaque apprenant est unique. Il est donc nécessaire d'adapter le bilan à son parcours , à ses objectifs et à sa cadence.

Notre intervenant priviliege une écoute active basée sur une reformulation systématique permettant d'éviter tout manquement.

S'agissant de session nécessitant l'utilisation d'outils comme Microsoft Team's , Zoom ou Google Meet , nous mettons en œuvre les procédures d'accompagnement pédagogique et technique suivantes :

Avant la séance un test technique personnalisé est réalisé comprenant un appel test pour vérifier :

la Connexion internet , le fonctionnement micro et caméra mais également l'installation de Zoom , Teams ou Google Meet (selon le cas)

Envoi d'un mini-guide expliquant comment rejoindre le cours

L'intervenant transmet par SMS ou email la veille de chaque séance un message de rappel incluant le lien de connexion de la session avec l'horaire du cours planifié.

Pendant la séance :

L'ensemble de nos formateurs dispose des outils Anydesk ou TeamViewer permettant une assistance en direct si souci technique avec partage d'écran et contrôle à distance. Il existe également sur les outils Zoom ou Team's une option « Donner le contrôle » afin que l'intervenant puisse prendre le contrôle en cas de blocage technique

DURÉE

La durée du bilan de compétences est de 24 heures.

Le bilan de compétences est une démarche sérieuse qui exige du temps et un investissement personnel significatif pour être réellement efficace. En vous engageant pleinement dans ce processus, vous pouvez obtenir une évaluation précise de vos compétences, une compréhension approfondie de vos motivations et des conseils pertinents pour votre évolution professionnelle. Le sérieux et la patience dont vous faites preuve seront récompensés par des résultats de haute qualité, qui vous aideront à construire un projet professionnel solide et aligné avec vos aspirations. Les séances peuvent se dérouler à distance (sous réserve que les conditions soient réunies), en présentiel ou en mixant les deux modalités.

Les séances durent entre 1h00 et 2h et se déroulent sur plusieurs semaines.

MÉTHODES MOBILISÉES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

- En début de bilan de compétences : évaluation et analyse de vos besoins et de vos attentes spécifiques lors de la phase préliminaire. Élaboration d'un programme personnalisé.
- En cours de bilan de compétences : nous réalisons un point régulier à chaque début et fin de séance. - A l'issue du bilan de compétences : un questionnaire de satisfaction à chaud vous est remis afin de recueillir vos avis et commentaires.
- 6 mois après la fin du bilan de compétences : un questionnaire de suivi vous sera adressé afin d'échanger sur l'état d'avancement de votre projet.

Tests psychométriques :

- Tests de personnalité : Utilisés pour évaluer les traits de caractère, les préférences comportementales et les attitudes professionnelles.
- Tests d'aptitude : Évaluent les compétences cognitives telles que la logique, la compréhension verbale, les aptitudes numériques et spatiales.
- Tests d'intérêts professionnels : Aident à identifier les domaines de travail qui suscitent le plus d'intérêt et de motivation chez le bénéficiaire.

| | |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Questionnaires d'auto-évaluation : | <ul style="list-style-type: none"> • Questionnaires sur les compétences techniques et transférables. • Évaluation des motivations et des valeurs professionnelles. |
| Entretiens individuels : | <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens semi-directifs pour approfondir les aspects personnels et professionnels du parcours du bénéficiaire. • Entretiens de restitution pour discuter des résultats des tests et des questionnaires. |
| Grilles d'analyse : | <ul style="list-style-type: none"> • Grilles pour évaluer les compétences professionnelles et personnelles. • Outils pour analyser les parcours de carrière et les expériences professionnelles. |
| Fiches métier et fiches formation : | <ul style="list-style-type: none"> • Informations détaillées sur les métiers et les parcours de formation associés, permettant d'explorer les options de reconversion ou d'évolution professionnelle. |
| Plateformes | <p>Bases de données sur les métiers et les formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Accès à des ressources telles que l'ONISEP, Pôle Emploi, ou d'autres bases de données pour rechercher des informations sur les carrières et les formations. |
| Modalités d'accompagnement | <ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagnement individuel : <ul style="list-style-type: none"> ○ Séances de coaching personnalisé à distance. ○ Entretiens réguliers pour suivre l'évolution du bilan de compétences. |

| | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. Ateliers collectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Sessions de groupe sur des thématiques spécifiques (rédaction de CV, techniques de recherche d'emploi, etc.). ○ Échanges de bonnes pratiques et de conseils entre participants. 3. Suivi post-bilan : <ul style="list-style-type: none"> ○ Entretiens de suivi pour évaluer la mise en œuvre du projet professionnel. ○ Soutien continu pour ajuster les plans d'action en fonction des obstacles rencontrés. 4. Documentation et ressources pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise à disposition de guides, fiches pratiques et autres supports d'information. ○ Bibliographie et ressources en ligne pour approfondir les connaissances sur les métiers et les formations. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

En combinant ces outils, méthodes, plateformes et modalités d'accompagnement, le bilan de compétences peut offrir une évaluation complète et personnalisée, permettant au bénéficiaire de définir et de réaliser un projet professionnel cohérent et réaliste et d'atteindre ses objectifs.

Description des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation :

Innoskill propose un bilan de compétence dans lequel une pédagogie active et participative est mise en place.

Explication : Le bénéficiaire est l'acteur de sa démarche. Il explore, réfléchit, questionne et construit son projet avec le soutien actif de son consultant.

Sont mis en place : des exercices d'Auto Évaluation, des investigations (enquête métiers, recherches ciblées), des réflexions guidées à partir de questionnement précis.

Le consultant facilite également la progression de son apprenant grâce aux techniques suivantes : Accompagnement par le questionnement et la co construction.

Mise en place de technique issue du coaching, de la PNL ou de l'orientation positive, élaboration progressive d'un plan d'action concret et opérationnel

Modalités d'évaluation du besoin de formation d'un futur apprenant :

L'évaluation du besoin de réalisation d'un bilan de compétences pour un futur apprenant repose sur plusieurs modalités qui visent à déterminer si cet outil est adapté à sa situation professionnelle et personnelle. Voici la méthode de Innoskill pour permettre d'évaluer le besoin d'un bilan de compétence d'un futur apprenant.

1. Entretien préliminaire (diagnostic initial)

C'est la première étape obligatoire avant le démarrage d'un bilan de compétences. Il permet d'évaluer la pertinence de la démarche.

Objectifs :

- Identifier les attentes et les objectifs du futur bénéficiaire.
- Vérifier sa motivation et son engagement.
- Expliquer les modalités, le contenu et les conditions du bilan.
- Déterminer si un bilan est le bon outil (ou s'il faut plutôt une VAE, un coaching, etc.).

2. Analyse de la situation professionnelle et personnelle

Évaluation de la situation actuelle du candidat pour comprendre ses besoins :

- Parcours professionnel (expérience, secteurs, types de postes).
- Niveau de satisfaction dans son travail.
- Raisons du questionnement : épuisement, envie de reconversion, stagnation, licenciement, etc.
- Contraintes personnelles (mobilité, disponibilité, santé, etc.).

3. Identification des objectifs visés

Clarification des attentes du futur apprenant :

- Souhaite-t-il évoluer dans son entreprise ?
- Envisage-t-il une reconversion ?
- Veut-il valider des compétences ?
- Recherche-t-il un projet de formation ou de création d'entreprise ?

4. Autoévaluation des compétences et motivations

Des questionnaires ou des grilles peuvent être proposés pour :

- Faire émerger des compétences clés.
- Identifier les domaines d'intérêt.
- Évaluer la motivation à s'engager dans un bilan.

5. Échange avec le consultant/formateur

L'entretien est conduit par notre consultant/formateur durant toute la durée de l'accompagnement

ACCESSIBILITÉS AU PERSONNE ATTEINTE DE HANDICAP

Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin. Les personnes en situation de handicap souhaitant réaliser un Bilan de Compétences sont invitées à me contacter directement afin d'étudier les éventuels aménagements ou dispositions à mettre en place pour suivre la formation dans des conditions optimales.

Contact :

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir plus d'informations.

Innoskill par téléphone 07 68 87 93 91 ou par mail : contact@innoskill.fr

Code du Travail – Articles de référence

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

Articles L6313-1 à L6313-11 :

Définissent les actions de formation, dont le bilan de compétences, dans le champ de la formation professionnelle continue.

Article R6313-4 :

Fixe les conditions de déroulement des bilans de compétences, notamment la confidentialité des informations collectées et le respect de la vie privée du bénéficiaire.

Arrêté du 31 juillet 2009

Relatif aux conditions d'indépendance des prestataires de bilan de compétences et à la protection des données personnelles recueillies dans ce cadre.

Règlement General sur la Protection des Données (RGPD)

Oblige les organismes à respecter les règles de protection et de traitement des données personnelles des bénéficiaires, conformément au Règlement (UE) 2016/679.

Compte Personnel de Formation (CPF)

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 :

Intègre le bilan de compétences comme action éligible au financement via le CPF.

Articles L6323-6 et suivants du Code du Travail :

Detaille les modalités de mobilisation du CPF, y compris pour financer un bilan de compétences.