



## PROGRAMME DE FORMATION BILAN DE COMPÉTENCES CO-ÉQUILIBRE

### OBJECTIFS

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à un(e) salarié(e), un(e) demandeur(euse) d'emploi ou un(e) chef d'entreprise de :

- Identifier ses aspirations : sa personnalité, ses valeurs, ses besoins, ses centres d'intérêts et ses motivations
- Analyser ses compétences : ses ressources, ses savoirs, savoir-faire et savoir-être, les acquis de son expérience
- Définir un projet professionnel avec son plan d'actions.

Le bilan de compétences est une projection positive vers l'avenir. Il vise également à développer des aptitudes, à s'orienter et à piloter sa carrière de façon autonome.

### COMPÉTENCES VISÉES

Le bilan de compétences vise à développer la capacité à prendre des décisions quant à l'orientation de sa carrière professionnelle sur la base de :

- Une meilleure connaissance de soi (valeurs, besoins, personnalité)
- Une meilleure connaissance de ses compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être)
- La capacité à analyser le marché de l'emploi, à détecter les compétences recherchées par les employeurs et à identifier des dispositifs pour se former.

### PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

Le bilan de compétences s'adresse à tous les publics. Une bonne compréhension de la langue française est nécessaire pour utiliser les supports de formation, répondre aux questionnaires et tests.

La formation est ouverte à tout public et toutes les situations de handicap seront prises en compte dans la limite des compétences, des moyens humains et matériels proposés dans le cadre de la formation dispensée. Si **Co-Equi'LIBRE** ne dispose pas des moyens matériels, techniques et humains pouvant répondre à la demande du (de la) bénéficiaire en situation de handicap, alors ce(tte) dernier(ère) sera orienté(e) soit vers le référent handicap du groupe **Co-Equi'LIBRE**, soit vers un organisme partenaire du réseau **Co-Equi'LIBRE**.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES, MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Durant le bilan de compétences, le bénéficiaire est accompagné individuellement par un (e)consultant(e) en évolution professionnel(le) qui lui est dédié du pré-accueil jusqu'à l'entretien de suivi.

Le professionnel est susceptible de lui proposer les techniques suivantes :

- Tests spécialisés, en partenariat avec CentralTEST, notamment test de centres d'intérêt, test de personnalité, test d'évaluation des soft skills
- Questionnaires d'autoévaluation, notamment questionnaire d'assertivité, questionnaire « réussir SA vie ou réussir DANS la vie », questionnaire des besoins, questionnaire des valeurs
- Apports de connaissances : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des dispositifs de financement,
- Enquêtes-métiers : ces enquêtes ont pour objectif de rencontrer des professionnels des secteurs et/ou des métiers envisagés,
- Rédaction d'une synthèse : la synthèse reprend les points structurants de la démarche notamment le projet, les atouts pour réussir ainsi que le plan d'action.

## CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DÉROULEMENT D'UN BILAN DE COMÉTENCES CO-ÉQUILIBRE

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35), la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L6313-4 et R6313-4 et R6313-7 du Code du Travail.

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

- **1- Phase préliminaire**
  - a) Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
  - b) Définir et analyser la nature de ses besoins ;
  - c) Informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que les méthodes et techniques mises en œuvre ;
- **2- Phase d'investigation**
  - a) Analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels
    - analyse du parcours personnel et professionnel
    - analyse des valeurs, des centres d'intérêts, motivation et personnalité
    - réflexion autour des équilibres de vie
  - b) Identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
    - exploration des voies d'évolution professionnelles possibles
    - analyse des compétences techniques et soft-skills
    - détermination et définition du projet et du plan d'action

Cette phase a pour objectif de permettre au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

- **3- Phase de conclusion**
  - a) Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

**CO-ÉQUILIBRE**



- b) Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet ;

La durée de ces différentes phases dépend de la formule de bilan de compétences choisie par le (la) bénéficiaire.

La durée totale du bilan de compétences les temps d'entretien (présentiel ou distanciel synchrone) et les temps de travail guidé à l'aide des supports envoyés (distanciel asynchrone). Les temps de recherches personnelles et ceux consacrés aux enquêtes métiers ne sont pas inclus dans la durée totale du bilan de compétences.

## CONDITIONS DE RÉALISATION

Le Livret d'Accueil, les CGV et le Règlement Intérieur précisent les moyens et les conditions matérielles de déroulement de la prestation.

### - LES MOYENS D'ORGANISATION DE LA FORMATION À DISTANCE

La formation à distance (en distanciel asynchrone) s'appuie sur des supports de travail dont le nombre varie en fonction de la formule de bilan de compétences choisie. Ces supports contiennent des questionnements, des exercices à réaliser, des tests, des lectures ainsi que des visionnages. Ils sont remis à l'issue de chaque entretien et explicités par le consultant en évolution professionnelle qui en donnent les consignes oralement.

Les échanges en distanciel synchrone peuvent être réalisés en visio ou par téléphone, selon les possibilités techniques disponibles.

### - ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le même formateur qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par courriel ou, en cas d'urgence, par téléphone. Les informations de contact sont communiquées à la personne accompagnée, au démarrage de la formation. Le formateur doit répondre aux demandes d'assistance dans un délai de 48H ouvrées. Sans réponse passé ce délai, le(la) bénéficiaire peut joindre le Responsable Pédagogique, le Responsable Qualité ou le Directeur de l'Organisme de Formation.

Le cabinet **Co-Equi'LIBRE** s'assure que le(la) formateur(trice) dispose des compétences nécessaires pour assurer l'accompagnement et l'assistance de la formation. Une formation doit être suivie par tout(e) formateur(trice) désireux(se) de réaliser un bilan de compétences par CO-ÉQUI'LIBRE. Cette formation s'intitule « Accompagner un bilan de compétences ». Elle est attribuée par l'attribution d'un certificat de compétences. Cette formation concerne l'accompagnement d'un bilan de compétences en « présentiel » ou en « distanciel ».

## DÉONTOLOGIE

Les dispositions légales qui encadrent le bilan de compétences fixent les points suivants :

- **Clause de conscience** : le consultant est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement.

**CO-EQUI'LIBRE**



-**Consentement** : le (la) bénéficiaire doit consentir librement à s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de la prestation.

-**Secret professionnel** : le consultant est tenu au secret professionnel, régit par le Code Pénal, pour tout ce qui concerne le (la) bénéficiaire du bilan.

-**Confidentialité** : la confidentialité des échanges est de règle ; le(la) formateur(trice) porte attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité.

## MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXÉCUTION DE FORMATION

- À l'issue du bilan de compétences, une synthèse de bilan de compétences est délivrée,
- Au cours du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit une attestation de présence,
- À l'issue du bilan de compétences, le(la) bénéficiaire remplit un questionnaire de satisfaction lui permettant d'évaluer les apports de la formation,
- Il répond également à un questionnaire d'évaluation des apports de la prestation,
- Six mois après la remise de la synthèse, le(la) formateur(trice) reprend contact avec le(la) bénéficiaire pour faire un point sur son projet, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien physique ou téléphonique.

## 9-PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La prestation est ouverte à tout public. Pour les personnes en situation de handicap moteur, les locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Quand l'accès aux locaux n'est pas possible, une solution est systématiquement recherchée. En dernier recours et avec l'acceptation du (de la) bénéficiaire, la formation pourra être réalisée entièrement à distance (en distanciel synchrone).

## 10-MODALITÉS, DÉLAI D'ACCÈS

-**Modalités** : toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis en format électronique par courriel ou par voie dématérialisée par le biais de la plateforme [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

-**Délai** : la prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, démarrera en respectant un délai moyen de 14 jours calendaires. Le(la) formateur(trice) référent et le(la) bénéficiaire définissent le planning du bilan de compétences.

**CO-ÉQUILIBRE**



## 11-LES 3 FORMULES DE BILAN DE COMPETENCES

« FORMULE FLASH »	« FORMULE EQUILIBRE »	« FORMULE INTENSE »
<p>1 entretien conseil (gratuit)</p> <p>2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité)</p> <p>2 entretiens individuels (4h) pour identifier vos compétences et vos potentiels, définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences.</p> <p>1 entretiens individuels (2h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences</p> <p><b>Soit 14 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence<sup>1</sup> auxquels s'ajoutent 4 heures de formation à distance<sup>2</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) <b>Co-Equi'LIBRE</b>.</li> <li>- La durée du bilan de compétences « formule FLASH » est de 5 à 6 semaines à raison d'1 entretien/semaine</li> <li>- Supports Pédagogiques de la méthode <b>Co-Equi'LIBRE</b></li> </ul>	<p>1 entretien conseil (gratuit)</p> <p>3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité)</p> <p>3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos compétences et vos potentiels</p> <p>2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences.</p> <p><b>Soit 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou en visioconférence<sup>1</sup> auxquels s'ajoutent 8 heures de formation à distance<sup>2</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) <b>Co-Equi'LIBRE</b></li> <li>- La durée du bilan de compétences « formule EQUILIBRE » est de 8 à 16 semaines à raison d'1 entretien/semaine.</li> <li>- Supports Pédagogiques de la méthode <b>Co-Equi'LIBRE</b></li> </ul>	<p>1 entretien conseil (gratuit)</p> <p>2 entretiens individuels (4h) d'introspection (Levée des freins, gestion des émotion, affirmation de soi)</p> <p>3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos aspirations professionnelles et personnelles (vos valeurs, vos besoins, votre personnalité)</p> <p>3 entretiens individuels (6h) pour identifier vos compétences et vos potentiels</p> <p>2 entretiens individuels (4h) pour définir votre plan d'action et rédiger la synthèse de votre bilan de compétences.</p> <p><b>Soit 24 heures de formation dont 20 heures d'entretiens personnalisés en cabinet ou visioconférence<sup>1</sup> auxquels s'ajoutent 4 heures de formation à distance<sup>2</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les bilans sont réalisés par un(e) formateur(trice) en bilan de compétences certifié(e) <b>Co-Equi'LIBRE</b></li> <li>- La durée du bilan de compétences « formule INTENSE » est de 10 à 18 semaines à raison d'1 entretien/semaine.</li> <li>- Supports Pédagogiques de la méthode <b>Co-Equi'LIBRE</b></li> </ul>
<p><b>1200 euros TTC*</b></p> <p><i>Pour 14 heures de formation dont 10 heures d'entretiens personnalisés</i></p>	<p><b>1800 euros TTC*</b></p> <p><i>Pour 24 heures de formation dont 16 heures d'entretiens personnalisés</i></p>	<p><b>2700 euros TTC*</b></p> <p><i>Pour 24 heures de formation dont 20 heures d'entretiens personnalisés</i></p>

\*Prix majoré de 200€ TTC en cas de financement entreprise

<sup>1</sup> Distanciel synchrone

<sup>2</sup> Distanciel asynchrone

CO-EQUI'LIBRE



### 1 VIA LE CPF

Depuis le 1er janvier 2017, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF (Compte personnel de Formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chefs d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via la plateforme <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

### 2 VIA LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le bilan de compétences peut être financé via le « Plan de Développement des Compétences » de votre employeur (entreprise, association, collectivités)

### 3 VIA PÔLE-EMPLOI

Le bilan de compétences peut être financé via l'Aide individuelle à la Formation (AIF) par le biais de Pôle Emploi. Un demandeur d'emploi a aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir son projet professionnel et rebondir plus rapidement.

### 4 VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

### 5 LES AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la **CARSAT** (Caisse de Retraite et de Prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.

### 6 CO-FINANCEMENT

Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par exemple, un demandeur d'emploi passe commande via le CPF et peut demander un complément via l'AIF de Pôle-Emploi. Dans le cas où le(la) bénéficiaire dispose d'au moins 1€ dans son compte CPF, la première étape d'un co-financement est une commande via le CPF.