

Guide du bilan de compétences

Interlego

2024



Conditions de déroulement du bilan de compétences Interlego

I. Un rendez-vous de pré-diagnostic gratuit (environs 1h30).

Si vous souhaitez obtenir des informations sur le bilan de compétences au sein du cabinet Interlego, nous vous proposons un rendez-vous de pré-diagnostic d'environ 1H30.

Ce rendez-vous individuel d'environ 1H30 a pour objectif de :

- ✓ D'écouter les motivations qui vous amènent vers un bilan de compétences et d'analyser ensemble votre besoin ;
- ✓ Vous présenter notre cabinet ;
- ✓ De vous expliquer la réglementation qui entoure le bilan de compétences et la déontologie associée notamment (la neutralité, la confidentialité et le respect du consentement) ;
- ✓ Vous présenter notre bilan de compétences (méthodologie, conditions de déroulement, conditions tarifaires et financement possible) ;
- ✓ De définir avec vous le bilan le plus adapté à votre besoin (validation de projet, évolution professionnelle, reconversion) et le volume horaire associé.

Ce rendez-vous est ponctué d'un mail récapitulatif de notre échange et quelques pistes de travail. Vous aurez également *en PJ notre Guide du bilan de compétences* avec notre méthodologie, les conditions de déroulement de nos bilans, les conditions tarifaires, les possibilités de financement, le cadre légal et réglementaire du bilan de compétences et notre charte éthique.

Entre le rendez-vous de pré-diagnostic et le rendez-vous préliminaire nous vous enverrons, à votre demande, un devis correspondant au bilan de votre choix (présentiel, distanciel ou mixte). Ce devis sera de préférence réalisé sur la plateforme EDOF en lien avec votre espace « mon compte formation ».

Aucun prérequis n'est demandé pour réaliser un bilan de compétences (aucune condition de niveau ou de diplôme).

II. Un rendez-vous préliminaire

Délai d'accès :

Une fois le devis « mon compte formation » accepté de votre côté, nous vous convierons à un rendez-vous préliminaire qui se fera au plus tôt 11 jours ouvrés après cette signature (délais légal de rétractation) et au maximum 20 jours après signature de votre devis.

Ce rendez-vous a pour objet :

- ✓ de valider votre consentement pour le bilan,
- ✓ de reprendre avec vous les conditions de déroulement, la méthodologie, la cadre règlementaire et déontologique,
- ✓ de vous remettre un [Workbook du BDC](#) et [un tableau d'analyse de votre parcours](#) sous format électronique (excel) qui vous suivront tout le long du bilan,
- ✓ un planning prévisionnel que nous validerons ensemble après réalisation du programme de travail en R1.
- ✓ Pour les PSH : Prévoir l'adaptation de nos outils et de notre méthode à votre handicap et faire appel à un consultant externe si nécessaire.

Ce rendez-vous est ponctué d'un mail récapitulant nos échanges et incluant en PJ tous les documents proposés en rendez-vous.

III. Lancement du bilan de compétences

a. Durée et organisation des rendez-vous

- Durée maximum règlementaire : 24h soit 16 rendez-vous pour 24h
- Des rendez-vous hebdomadaire sur la phase 1 de 1H30, puis tous les 15 jours lors de la phase 2 et de la phase 3.
- Nous nous adaptons à votre planning et à votre localisation au maximum.

- Nos entretiens peuvent se réaliser du lundi au vendredi, sur une plage horaire allant de 8h le matin à 20h le soir (fin d'entretien).
- Le rythme hebdomadaire est important pour le déroulement du bilan. Tout manquement de plus de deux semaines (vacances, formation...) doit être prévu en début de bilan. En cas de force majeure nous décalerons nos séances selon vos impératifs.

b. Lieu de la prestation :

3 conditions de déroulement sont proposées :

- **En présentiel :**

↗ Au plus près soit de votre lieu de travail ou de votre domicile.

Nous avons des partenariats avec Regus et Toulouse Espace affaires sur Toulouse.

↗ **Bureau privé :**

- Nos bureaux respectent la confidentialité du bilan en étant privé.
- Pour les PSH : nous nous adaptons à votre handicap et louons des locaux accessibles et confortables pour les personnes à mobilité réduite.
- Ils sont équipés de connexion Internet et de matériel de vidéo projection.
- Nous vous offrons une pause-café pour rendre ce moment convivial.

- **En distanciel**

- ↗ Si vous préférez réaliser votre bilan en distanciel, nous travaillons via les plateformes Teams / Skype / Google meet.
- ↗ En cas de problème de connexion qui ne saurait être réglé par téléphone, nous proposons un rendez-vous sous WhatsApp.
- ↗ Chaque entretien fait l'objet d'un mail récapitulatif avec du travail à réaliser à la maison.

- ✓ **Mixte**

- ↗ Si vous souhaitez avoir des rendez-vous en présentiel et en distanciel, nous vous proposons de faire la moitié des rendez-vous en présentiel et les autres en distanciel.

Entreprise individuelle Michael Martinez – **Interlego** - OF et Centre de bilans de compétences.

Siège social : 709, chemin de Saint Coufan – 82210 Saint Nicolas de la Grave

Site internet www.interlego.fr **Téléphone** : 06.85.93.11.51 - contact@interlego.fr

Organisme de formation, Déclaration d'Activité enregistrée sous le numéro : 76820076582 auprès du préfet de Région Occitanie
Code NAF 7022Z – Siret : 51223192900013 – N° TVA INTRA communautaire : FR 79 512231929 – OF référencé Datadock 2019-
Qualiopi septembre 2021

c. Prise en compte de handicap

Nous apportons une attention particulière à la prise en compte de votre handicap dans nos formations et nos accompagnements. Nous adaptons nos outils, notre contenu et nos locaux à vos besoins. Lors de la phase de diagnostic, nous élaborerons ensemble la méthodologie (Supports, outils et intervenants extérieurs) la plus appropriée.

IV. Evaluation

Tout au long du bilan, vous aurez la possibilité [d'évaluer la progression vers votre objectif](#) grâce au Workbook qui vous sera remis en début de bilan.

En fin de bilan, vous aurez un premier [questionnaire à chaud](#) à remplir et à nous remettre. Ce questionnaire a deux volets :

- ✓ Une évaluation de l'atteinte de votre objectif,
- ✓ Une enquête de satisfaction relative au bilan réalisé.

Un dernier [questionnaire à froid](#) d'analyse d'impact, qui a pour objectif, après 3 mois de vérifier l'intérêt qu'aura eu votre bilan dans votre vie professionnelle.

Nous accordons beaucoup d'importance à ses questionnaires et évaluations car ils sont le garant d'un bilan qui s'adapte en permanence à son bénéficiaire (évaluation en cours de bilan) et de notre capacité à nous remettre sans cesse en question afin de vous proposer un accompagnement de qualité.

V. Synthèse de votre bilan

Nous vous remettons une synthèse écrite résumant notre travail, les résultats de vos tests et le plan d'action. Cette synthèse est strictement confidentielle et sera détruite à l'issue de votre entretien de fin de bilan sauf mention expresse de votre accord (demande faite par mail) pour la garder pendant 12 mois.

VI. Suivi du bilan

Deux rendez-vous de suivi de bilan seront effectués :

- ✚ Trois rendez-vous à de suivi à 1 mois, 3 mois et 6 mois

Ces rendez-vous seront effectués en visio conférence via la plateforme Teams.

Objectifs et Méthodologie

I. Les objectifs du bilan de compétences

Les objectifs du bilan de compétences selon la loi sont:

- D'établir un état des lieux de votre parcours professionnel,
- De recenser vos connaissances techniques et domaines d'expertises,
- Mettre en lumière votre savoirs-être ou soft skills,
- Identifier vos compétences et aptitudes,
- Evaluer l'aptitude à évoluer dans d'autres domaines,
- Engager une réflexion sur vos motivations, priorités et valeurs,
- Identifier les opportunités d'évolution professionnelle,
- Recenser les facteurs favorisant la réalisation de votre projet,
- Définir les pistes de formation nécessaires en fonction de votre projet,
- Co-construire un projet professionnel,
- Vérifier et valider la faisabilité de ce projet,

II. Définition de votre objectif personnel et programme de travail

Le point d’ancrage de notre méthodologie est la définition de votre objectif et de vos attentes.

Cette première étape se déroulera tout au long de **la phase 1 du bilan** consacré à l’analyse de votre besoin, de votre parcours et à la définition de votre objectif et attentes vis-à-vis du bilan.

a. Entretien de pré-diagnostic (entretien gratuit et sans engagement)

- ✓ Ecoute de vos motivations pour un bilan,
- ✓ Ecoute de votre parcours professionnel,
- ✓ Présentation du cadre réglementaire et des objectifs du bilan de compétences,
- ✓ Diffusion de notre « guide du bilan de compétences »,
- ✓ Information sur nos conditions tarifaires,
- ✓ Présentation des conditions de déroulement,
- ✓ Présentation des possibilités de financements,

b. Entretien préliminaire :

- ✓ Explication de notre méthodologie,
- ✓ Rappel du cadre légal et réglementaire du bilan de compétences (obligation de neutralité, de confidentialité et respect du consentement),

c. Entretien diagnostic

- ✓ Analyse de vos besoins et motivations pour le bilan
- ✓ Travail sur la formulation d’un objectif clair et des attentes vis-à-vis du bilan
- ✓ Remise Workbook du bilan de compétences du bilan sous format excel comprenant des exercices et des outils d’évaluation de la progression vers votre objectif.
- ✓ Etablissement d’un programme de travail personnalisé comprenant les objectifs et les attentes du bénéficiaire vis-à-vis du bilan. Ce programme de travail co-construit en

séance, permettra d'établir ensemble le déroulement du bilan, le planning et le programme de votre bilan. Il vous sera remis en R2 et sera à signer par le consultant et vous-même.

- ✓ Signature de la convention et du programme de travail

d. Analyse de votre parcours

- ✓ Remise d'un tableau Excel outil d'Analyse de votre parcours (développement de vos savoirs faire et de votre savoir être et les raisons de vos choix).
- ✓ Travail en séance sur les raisons de vos choix d'orientation et le développement personnel associé (savoir-être).

III. Etude de votre personnalité professionnelle

A ce stade nous sommes entrés dans **la phase 2¹** du bilan de compétences (investigation).

a. Les tests psychométriques :

Cette phase débute avec **des tests** de personnalité professionnelle, de valeur et d'aptitudes. Tous les tests ci-dessous ne sont pas forcément proposés, le programme de travail réalisé avec le bénéficiaire définira les tests les plus appropriés. Certains tests ne sont pas résumés ici, mais peuvent être proposés. Tous les tests sont conformes à la charte éthique et déontologique du bilan de compétences de la FFPABC².

- ✓ Quelles sont **vos motivations profondes** – test Motivation central test

Ce test évalue vos motivations primaires et secondaires. Sa réalisation est d'environ 20 min et est réalisée on line sur le site « central test ». Nous réaliserons la restitution des tests en séance pour un débrief.

- ✓ Quelles sont **Vos aptitudes** – test Vocation de central test

¹ Le bilan de compétences comprend trois phases au sens de la loi. Pour plus d'information sur ces phases voir la partie « cadre légal et réglementaire du bilan de compétences » de ce document.

² FFPABC : Fédération Française des Professionnels de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences. <https://www.ffpabc.org/>

Ce test identifie 12 domaines d'intérêts selon le modèle RIASEC et offre une analyse complète en termes de personnalité, valeurs, aptitudes potentielles, style d'apprentissage et environnement de travail. C'est un outil indispensable dans l'orientation et la gestion de carrière.

- ✓ Quelle est **Votre personnalité professionnelle** – test PRO 2 de central test

Ce test est un test de personnalité qui permet d'analyser 28 facettes de la personnalité et des motivations qui influencent le comportement d'un individu dans son évolution professionnelle.

b. Etudes de vos valeurs :

- ✓ Coaching projectif,
- ✓ Coaching sur les valeurs

IV. Etudes de vos compétences

A partir du tableau Excel remis en début de bilan « Analyse de votre parcours » nous allons reprendre vos expériences professionnelles et votre parcours scolaires et en extraire vos compétences techniques (savoirs – faire) et vos softs skills (savoir être).

V. Investigations et enquêtes métiers

Enquête terrain

- ✓ Aller à la rencontre des professionnels qui exercent le métier que vous avez choisi : se faire une idée plus claire du quotidien, des tâches réalisées, de la charge de travail, des aspects positifs et négatifs et des valeurs associées selon ces professionnels.
- ✓ Travail sur la viabilité économique de ce projet : (sites spécialisés :ONISEP, parcouremétiers, CIDJ, CCI...) / rencontres professionnelles .

VI. Ecologie et durabilité de votre projet

a. Synthèse

En phase 3 du bilan de compétences, nous ferons la synthèse du travail réalisé en phase 1 et 2 :

- Adéquation du projet avec votre personnalité professionnelle (aspirations, motivations, valeurs, aptitudes)
- Durabilité du projet en fonction de votre écologie (valeurs, contexte personnel...)
- Compétences à acquérir et formation adaptée
- Un plan d'action sera co-construit
- Une synthèse écrite vous sera remise

b. Compétences à acquérir

- ✓ Evaluation de la difficulté, du challenge que représente ce nouveau projet.
- ✓ Etude des pistes de formation si nécessaires.

c. Points d'attention particuliers en fonction de votre personnalité professionnelle (surinvestissement, procrastination, assertivité...)

L'ensemble de ces points est un exemple de déroulement. Lors de la réalisation du programme de travail nous reprendrons l'ensemble de ces étapes et les adapterons à votre objectif (outils, tests...). Trois grandes catégories de bilan vous seront alors proposées soit:

- Un bilan de reconversion,
- Soit Un bilan de validation de projet,
- Soit Un bilan d'évolution professionnelle.

VII. Mise en place du plan d'action

- ✓ Elaboration des étapes à mettre en œuvre,
- ✓ Relecture du plan d'actions par rapport à vos valeurs et motivations,

II. En fin de bilan

- ✓ Questionnaires d'évaluation à chaud
- ✓ Au rendez-vous de suivi à 3 mois : analyse d'impact (à froid) à retourner pour le rendez-vous de suivi à 6 mois.

Conditions financières et financements possibles :

I. Nos tarifs :

Nous avons trois possibilités, pour 24H:

- 100% en présentiel : 2 200 euros TTC,
- 50% en présentiel : 2000 euros TTC,
- 100% en distanciel : 1 700 euros TTC.

Le rendez-vous diagnostic permet

- o de définir votre besoin :

- Bilan de validation de projet : 15h
- Bilan d'évolution professionnelle : 20H
- Bilan de reconversion : 24h

II. Les financements possibles

a. Financement CPF

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

La demande de financement CPF se fait exclusivement en ligne via « mon compte formation ».

b. AIF

Dans ce cas précis, nous vous recommandons de prévoir un rendez-vous physique avec votre conseiller pôle emploi afin de vous assurer que votre bilan peut être financé par pôle emploi.

Entreprise individuelle Michael Martinez – **Interlego** - OF et Centre de bilans de compétences.

Siège social : 709, chemin de Saint Coufan – 82210 Saint Nicolas de la Grave

Site internet www.interlego.fr **Téléphone** : 06.85.93.11.51 - contact@interlego.fr

Organisme de formation, Déclaration d'Activité enregistrée sous le numéro : 76820076582 auprès du préfet de Région Occitanie
Code NAF 7022Z – Siret : 51223192900013 – N° TVA INTRA communautaire : FR 79 512231929 – OF référencé Datadock 2019-
Qualiopi septembre 2021

Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences :

I. Les objectifs du bilan de compétences :

Un bilan de compétences doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

II. Réglementation :

Les bilans de compétences ont été institués par **la loi du 31 décembre 1991 (R.6322-35)**. Les dépenses engagées pour la réalisation de bilans de compétences peuvent être financées sur les fonds de la formation continue, dans des conditions définies par le Code du travail, mais aussi à titre personnel ou via le plan de développement des compétences.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté des modifications au cadre réglementaire existant :

Article L6313-4 :

- ↪ Ajout d'une durée légale maximum de 24h
- ↪ Rappel des dispositions existantes sur la **finalité du bilan**, les exigences liées **au consentement du bénéficiaire**, à la transmission et propriété des résultats et les dispositions relatives **au secret professionnel** auxquelles sont soumis les prestataires de bilan de compétences.

Articles R6313-4 à R6313-7 code du travail :

- ↪ Le bilan doit être réalisé par **un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise**, les bilans internes sont interdits ;

- ↪ Le « prestataire » effectuant le bilan doit « **conduire** » les 3 phases du bilan, il ne peut sous-traiter,
- ↪ Il doit exister au sein de la structure, **une « organisation identifiée »** spécifiquement dédiée aux bilans si le prestataire exerce d'autres activités.
- ↪ Les résultats du bilan **sont la propriété du stagiaire, ils sont confidentiels.** - Les documents sont détruits en fin de bilan (hors exceptions prévues).

III. MODALITES :

a. Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, 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.

b. Comment est mis en œuvre le bilan de compétences

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation.

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de

réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 11 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP, dans la mesure où :

- le CÉP est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP sur son projet d'évolution professionnelle.

c. Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan de compétences comprend **les trois phases suivantes** :

Une phase préliminaire, qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

- ↪ Déterminer le format le plus adapté à la situation du besoin ;
- ↪ De définir conjointement les conditions de déroulement du bilan de compétences,
- ↪ D'informer sur les méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- ↪ d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- ↪ d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- ↪ Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- ↪ Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permettra au bénéficiaire :

- ↪ de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- ↪ de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- ↪ de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. Comme le prévoit la loi, un entretien de suivi est proposé six mois à un an après la fin du bilan de compétences. Toute communication du dit document est subordonnée à l'accord du salarié.

Notre charte déontologique :

Le centre Interlego s'engage, à l'égard des bénéficiaires de bilan de compétences, à respecter les principes suivants :

1. Respect des personnes

Notre volonté est d'instaurer une relation basée sur l'écoute attentive et le respect des personnes, évitant tout jugement de valeur et tout abus d'influence.

2. Un objectif clair

Parce que chacun est unique, il n'y a pas de bilan type. C'est pourquoi les consultants Interlego s'engagent à prendre le temps nécessaire à l'analyse des besoins du bénéficiaire et à l'expression d'un objectif clair.

- Le Bilan est réalisé à la demande du bénéficiaire et nécessite son adhésion.

3. Engagement réciproque

Nous définissons un cadre de travail, limité dans le temps, qui formalise les objectifs à atteindre dans votre programme de travail.

Nous nous engageons à vous accompagner vers le projet que vous aurez choisi

- en nous assurant que vous y alliez en toute authenticité, avec l'énergie et les ressources nécessaires pour le mener à bien,
- en travaillant sur l'écologie et la durabilité de ce projet.

Nous attendons de nos bénéficiaires un engagement tout aussi sincère.

Afin de symboliser cet engagement réciproque nous contractualisons l'ensemble de la prestation et le programme de travail est signé par les deux parties (consultant et bénéficiaire).

4. Vous rendre autonome

Nous souhaitons amener nos bénéficiaires à mieux comprendre ses propres modes de fonctionnement selon les contextes et mieux appréhender les éléments de la réalité, afin qu'ils

deviennent plus autonomes dans leurs choix.

5. Confidentialité

Nos consultants sont tenus au secret professionnel et préservent la confidentialité du processus.

Pour cela nos devoirs sont :

1. Professionalisme

Entretenir sa veille professionnelle par un perfectionnement continu et une auto-formation.
Mettre à jour ses méthodes, ses outils, et sa connaissance de l'environnement socio-économique.
S'engager en supervision, en échanges de pratiques, ...
Notre organisme de formation bénéficie d'un audit qualité (Qualiopi) tous les 18 mois.

2. Positionnement

Être centré sur la sphère professionnelle, en se positionnant à l'articulation des champs sociaux, économiques, psychologiques.
Nous ouvrons notre réseau professionnel à nos bénéficiaires.

3. Indépendance

Se donner la possibilité de refuser des missions qui porteraient atteinte à l'indépendance professionnelle, que ce soit pour des raisons de compétence ou d'éthique.
Avoir conscience des limites de son champ d'intervention.

4. Concurrence

Observer les règles d'une concurrence loyale à l'égard de nos confrères.