

# Programme détaillé du bilan de compétences

## Nature de l'action de formation

Le bilan de compétences mentionné au **2° de l'article L. 6313-1 du Code du travail** rentre dans la catégorie des actions de formation concourant au développement des compétences.

Les bilans de compétences définies à **l'article R. 6313-4 du Code du travail** ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## Publics visés

Les salariés du secteur privé, en contrat à durée indéterminée ou déterminée.  
Les salariés du secteur public (fonctionnaires ou agents non titulaires).  
Les demandeurs d'emploi.  
Les travailleurs non-salariés.

## Prérequis : Aucun

**Niveau d'entrée** : sans niveau spécifique.

**Modalités d'admission** : entretien d'accueil préalable au démarrage du bilan (gratuit et sans engagement).

## Conditions de réalisation du bilan de compétences

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche. Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences. Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions des articles « **R.6313-4 à R.6313-8** ».

## Objectifs du bilan

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

La prestation permet aux bénéficiaires :

- d'analyser leurs parcours professionnels ;
- d'établir leur portefeuille de compétences ;
- définir leurs aptitudes professionnelles ;
- déterminer leurs valeurs et leurs motivations ;
- d'envisager éventuellement un nouveau métier, un autre secteur, une formation ;
- définir un projet professionnel réaliste ;
- définir les étapes et le plan d'action du nouveau projet.

## Durée

Le bilan se déroule sur une durée maximale **24 heures** d'entretiens individuels en face à face sur une amplitude maximale de 3 mois. La durée du bilan et le rythme des entretiens sont définis en fonction des objectifs du bilan et de la problématique du bénéficiaire lors de l'entretien préalable à la réalisation du bilan de compétences. Les rendez-vous seront pris à chaque séance pour la séance suivante.

## Modalités et Délais d'accès à la formation

Après un premier contact téléphonique, nous nous engageons à proposer un premier entretien d'accueil (gratuit et sans engagement) au plus tard, dans les 10 jours suivant le premier contact téléphonique. La prestation commence au plus tard 10 jours après validation du financement. Nous recevons uniquement sur rdv.

## Tarifs

Tarif en fonction du bilan variant de 1 500 € à 4 000 € avec un coût moyen de 2 000 €.

Le nombre d'heures est défini lors de l'entretien d'accueil, en fonction des objectifs du bilan et de la problématique du bénéficiaire. Un devis détaillé est remis au candidat à la fin de l'entretien.

**Le financement** pourra être possible par le CPF, Pôle Emploi, ANFH, Plan de développement des compétences, l'AGEFIPH pour les PSH et financement personnel.

## Contact

**ARGAN CONSEIL :** Christine Wolfersperger  
Tél. 06 10 61 30 22  
Courriel : wolfer.m.c@wanadoo.fr

## Lieu de Formation

4, rue du Ferrage, 13710 FUVEAU

### Responsable Pédagogique :

Christine Wolfersperger

**Téléphone mobile :** 06 10 61 30 22

**Courriel :** [wolfer.m.c@wanadoo.fr](mailto:wolfer.m.c@wanadoo.fr)

Sur RDV du lundi au vendredi de 9 h à 20 h et le samedi matin de 9 h à 12 h

[Si vous êtes porteur de handicaps n'hésitez pas à nous contacter au : 06 10 61 30 22](tel:0610613022)

## Programme de la formation

### Les méthodes utilisées se définissent en trois phases :

#### Entretien préalable à la réalisation du bilan (gratuit et sans engagement)

- initier un contact avec le conseiller qui sera l'interlocuteur durant le bilan ;
- clarifier les attentes du bénéficiaire ;
- informer sur le déroulement total du bilan (informations pratiques et légales) ;
- établir un devis de prestation.

#### 1 Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences.

La phase préliminaire permet d'analyser la demande et de fixer les objectifs personnalisés du bilan. Il s'agit de concevoir un projet de bilan en adéquation avec la situation, les attentes et les motivations du candidat. **Un contrat pédagogique fixant les objectifs personnalisés du bilan est établi conjointement avec le bénéficiaire. Il aura valeur de référence sur toute la durée du bilan.**

## 2 Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles ;
- c) de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

## 3 Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

## La phase de conclusions

Le bilan de compétences, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences.

Il comporte les indications suivantes :

- a) circonstances du bilan ;
- b) compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- c) le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation des bénéficiaires et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet ;
- d) l'élaboration d'un plan d'action.

**Suivi du Bilan** : un entretien de suivi à 6 mois est programmé à l'issue du Bilan de Compétences.

## Moyens pédagogiques, techniques, d'encadrement et modalités d'évaluation

**Chaque bénéficiaire est accueilli, accompagné et suivi par une seule et même consultante.** La prestation est réalisée sur rendez-vous par Madame Christine Wolfersperger, 4 ans de pratique du bilan de compétences.

**La mise à disposition d'un bureau de 20 m<sup>2</sup> assurant la confidentialité des échanges** : situé au rez-de-chaussée d'un bâtiment sécurisé et accessible.

**La mise à disposition de matériel** : ordinateur portable, photocopieur-scanner, revues, ouvrages professionnels, classeur sur les formations...)

**La mise à disposition de ressources pédagogiques** : supports pédagogiques (divers questionnaires, test de personnalité, enquête métier, carnet de bord...)

**La mise à disposition du bénéficiaire** du réseau d'interlocuteurs Argan Conseil, afin de les interviewer et pouvoir se faire une idée la plus objective possible de l'adéquation, ou non, entre ses acquis, motivations, potentiels, et le métier ciblé. L'objectif est qu'il parvienne à une vision concrète du métier ou du poste, racontée par un professionnel qui l'exerce ou le connaît bien.

**La mise à disposition** d'une plateforme disponible 24/24 pour faire **des tests d'évaluation à chaque phase du bilan de compétences.**

## Moyens permettant d'apprécier les résultats de l'action

Le bilan de compétences aboutit à l'élaboration par le consultant, et sous sa seule responsabilité, d'un document de synthèse rappelant d'une part

- les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences s'est déroulé ;
- les compétences et aptitudes de l'intéressé au regard des perspectives d'évolution envisagées ;
- le cas échéant, les éléments constitutifs de son projet professionnel ou de son projet de formation, ainsi qu'éventuellement les principales étapes prévues pour sa mise en œuvre.

## Transmission du document de synthèse

Le document de synthèse ne pourra être communiqué à un tiers (y compris l'employeur) sans le consentement écrit du bénéficiaire. La personne ayant connaissance des données du bilan s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance. La décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au salarié. Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

Le consultant établit **un plan d'action** qui matérialise le degré d'atteinte des objectifs.

À l'issue du bilan, après validation du projet et remise de la synthèse écrite au bénéficiaire le consultant proposera systématiquement au bénéficiaire un suivi comprenant à minima **un entretien dans les 6 mois** qui suivent le bilan afin de mise en œuvre de son projet.

## Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et favoriser l'engagement

Un état d'émargement permettant de justifier la réalisation de l'action est signé par le bénéficiaire et le consultant pour chaque rendez-vous de chaque phase. Afin de favoriser l'engagement du bénéficiaire et éviter les ruptures de parcours, le consultant restera disponible à toutes les étapes et phases du bilan de compétence.

## Sanction de la formation

En application du Code du travail, une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation.

## Déontologie Argan Conseil

**Argan Conseil** s'engage à respecter les critères déontologiques et respect des règles, applicables aux bilans de compétences dans le respect du Code de déontologie qui les régit, par l'application de la loi articles R. 6322-32 à 60 du Code du travail.

**Argan Conseil** s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée de 24 heures. Il s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les articles R.6322-32 à 60.

**Argan Conseil** s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers. Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

**Argan Conseil** s'engage à respecter le secret professionnel (les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'art des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent).

## Les Valeurs d'Argan Conseil

Le respect de la personne accompagnée dans sa dignité et son authenticité.

Une démarche éthique, respectueuse des lois, des droits et des devoirs.

La recherche du potentiel de fonctionnement optimal pour chaque individu.

L'engagement concernant le respect de consentement, de confidentialité et de neutralité.

La garantie qualité et le respect de nos engagements.

## Confidentialité

**Argan Conseil** est astreint au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec un bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

## Neutralité

**Argan Conseil** s'appuie sur des éléments mesurables lui permettant de rester neutre dans l'évaluation et la rédaction d'une synthèse.

## Éthique et posture d'Argan Conseil

### **L'accompagnement rend le bénéficiaire acteur de son bilan :**

L'accompagnatrice ne propose pas et n'induit pas les solutions.

Elle propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire.

Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs.

Le travail d'accompagnement permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.

Le bilan de Compétences sera organisé en 3 phases identifiables (Preliminaire, Investigation et Conclusion).