

PROGRAMME PEDAGOGIQUE



Le bilan de compétences, tel que défini par les articles R.6322-32 à R.6322-60 du Code du travail, est un dispositif encadré qui permet à toute personne active de faire le point sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, d'envisager une formation ou de préparer une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le bilan de compétences Nexa se clôture par une remise de synthèse et une proposition d'entretien de suivi à 6 mois.

Le premier entretien est gratuit et sans engagement, il permet de présenter Novavox et la méthode, de faire connaissance, de comprendre vos besoins, ainsi que de répondre à vos questions.

Même si le bilan de compétences relève d'une obligation de moyens, je considère chaque accompagnement comme un engagement : dès le départ, nous fixons ensemble des objectifs clairs, mesurables et temporels, afin de transformer l'exploration en projet concret et viable.

L'entièreté de la démarche est confidentielle.

Pour tous : salarié.e, demandeur.euse d'emploi, indépendant.e.

Prérequis : aucun prérequis nécessaire pour réaliser ce bilan de compétences.

Le bilan de compétences, Nexa est fait pour vous ...

... QUE VOUS SOUHAITIEZ :

- Quitter votre emploi pour retrouver une activité qui a du sens.
- Retrouver rapidement un travail stable, compatible avec votre vie familiale
- Reprendre une activité pro après un arrêt, une expatriation...

... QUE VOUS AYEZ BESOIN :

- d'un nouvel élan
- de rebondir
- d'émancipation
- d'une meilleure stabilité financière
- d'améliorer votre niveau de vie
- ou encore d'équilibrer votre vie pro et perso

Le bilan de compétences de Novavox est accessible aux personnes en situation de handicap.

Bureau situé au 1er étage avec ascenseur. Place de stationnement publique adaptée directement à l'entrée du bureau.

IDENTIFIER VOS COMPETENCES



Repérer ce que vous savez bien faire et ce que vous pouvez transférer dans un autre métier

Le bilan de compétences Nexa devient un espace d'exploration sincère de soi, de son parcours, de ses désirs profonds et de ses possibilités concrètes.

DETECTETER VOS MOTIVATIONS



Clarifier ce qui vous intéresse vraiment

Ma posture n'est ni celle d'un.e RH, ni d'un.e psychologue, en tant que consultante en bilan de compétences, j'accompagne avec écoute, méthode et réalisme pour aider chacun.e à bâtir un projet à la fois lucide, aligné et viable.

Mon approche est profondément orientée vers les personnes : elle vise à redonner confiance dans ses compétences et son expériences, clarté dans son projet professionnel et élan pour se lancer dans les premiers pas.

CONNAITRE VOS FREINS



Comprendre ce qui peut vous freiner, pour mieux avancer

CONSTRUIRE LE FUTUR



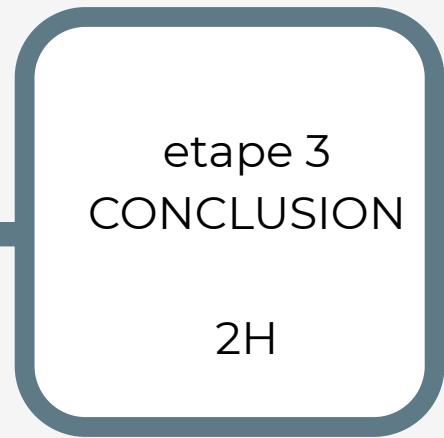
Construire un projet professionnel clair, avec si besoin une formation à la clé.

Dans un premier temps, nous vous proposons un rendez-vous de prise de contact gratuit et sans engagement, en présentiel ou par visio-conférence.

La démarche est basée sur une méthode en 3 temps, respectant le Code de déontologie des bilans de compétences, où le respect du consentement et de la vie privée du bénéficiaire, la neutralité et la confidentialité (échanges et documents) sont de rigueur.

1er rdv
préalable

rdv de suivi
à
6 mois



Travail intersessions

UNE MÉTHODE EN 3 TEMPS

1. PHASE PRÉLIMINAIRE – CLARIFIER LE POINT DE DÉPART

Objectifs :

- Identifier vos attentes et vos enjeux
- définir les objectifs personnalisés et tangibles du bilan
- Présenter les étapes, les outils utilisés et les engagements réciproques
- Valider contractuellement votre motivation à entrer dans cette exploration

DURÉE : 1 SÉANCE (2H)

Documents remis : convention, livret d'accompagnement, calendrier prévisionnel. Délai de réflexion légale : 10 jours (ou 14 en cas de signature à distance).

2. PHASE D'ENQUÊTE – EXPLORER, DÉCODER, RÉVÉLER

Objectifs :

- Analyse de votre parcours : réussites, difficultés, zones de tension ou d'épanouissement
- Mise en lumière de vos valeurs, besoins, sources de motivation
- Détection des conditions pratiko-pratiques nécessaires
- Exploration des pistes métiers, d'environnement de travail ou de reconversion
- Réalisation d'un portefeuille de compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être) et d'un skills mapping (cartographie des compétences)
- Enquêtes métiers ou immersions terrain
- Écarts entre vos aspirations et la réalité du marché
- Construction du projet professionnel ou d'alternatives réalistes
- Identification des compétences à développer
- Accompagnement à la projection (formation, création, évolution...) et création du plan d'action

DURÉE : 8 À 10 SÉANCES D'ENTRETIENS (EN MOYENNE 2H PAR SÉANCES)

Outils : entretiens semi-dirigés, Courbe ou cycle de vie, radars des valeurs, radars des besoins psychologiques, radar des conditions pratiko-pratiques, drivers, 360°, mapping de compétences, exercices de projection, offre d'emploi idéale, référentiels métiers/compétences et formations, arbre de décision, fichier d'interviews, cartographie et rétro planning du projet...

3. PHASE DE CONCLUSION – ANCER

Objectifs :

- Présenter la synthèse confidentielle du bilan (rédigée et remise à la personne bénéficiaire uniquement) + une synthèse anonymisée (format essentiel) pouvant être transmise si besoin.
- Affiner le détail du plan d'action personnalisé (étapes, timing, accompagnements nécessaires)
- Prévoir un rendez-vous de suivi à 6 mois

DURÉE : 1 SÉANCE (2H)

Documents remis : Note de synthèse (document personnel et confidentiel), Attestation de réalisation, Questionnaire d'évaluation de satisfaction à chaud.

LES RÉSULTATS ATTENDUS :

- Les conditions et ressources nécessaires à la concrétisation du ou des projets professionnels seront définies : motivations, centres d'intérêts, valeurs, besoins psychologiques, socle de compétences...
 - Les grandes étapes et modalités de mise en œuvre du ou des projets envisagés seront formalisées : création d'un plan d'action détaillé par projet.
 - Un document de synthèse personnalisé vous sera remis.
- Un entretien de suivi post-bilan à 6 mois vous sera proposé avec votre accompagnante. afin d'ancrer durablement les avancées du bilan.

LES MODALITÉS D'ATTESTATION DE LA BONNE RÉALISATION DU BILAN :

- Validation du programme d'accompagnement.
- Signature d'une feuille de présence à chaque séance.
- Évaluation écrite de votre parcours à l'issue du bilan et mesure des objectifs du bilan.
- Entretien de suivi à 6 mois pour faire le point sur la mise en œuvre de votre projet.

METHODE

- Chez Novavox, l'accompagnement repose avant tout sur un questionnement approfondi et une écoute active. Les questionnaires de personnalité ne sont utilisés que ponctuellement, lorsque cela s'avère pertinent. Ce sont avant tout la parole, le vécu de la personne qui guident le processus.
- En complément, des outils de formalisation visuelle sont proposés (mind mapping, canevas de présentation, rétroplanning, etc.) pour aider le bénéficiaire à structurer sa réflexion et à ancrer son projet dans une dynamique concrète et réaliste.

ENGAGEMENTS

- **Confidentialité totale** : la synthèse et les échanges restent la propriété exclusive du bénéficiaire, et ne peuvent être communiqués à un tiers sans son accord écrit.
- **Consentement libre et éclairé** : aucune démarche ne peut être imposée, et le bénéficiaire reste acteur de l'ensemble du processus.
- **Neutralité et bienveillance** : l'accompagnement vise l'autonomie et le discernement, sans jugement ni influence extérieure.
- À l'issue du parcours, une note de synthèse personnalisée est remise au bénéficiaire, accompagnée d'un plan d'action structuré et d'un entretien de suivi à 6 mois, afin d'ancrer durablement les avancées du bilan.

MODALITES

- **Format** : en présentiel à Lille ou en visio (selon les besoins)
- **Durée totale** : 20h pouvant aller jusqu'à 24H selon les besoins (réparties sur 3 à 5 mois)
- **Nombre de séances** : entre 10 à 12, selon le rythme du bénéficiaire et les besoins
- **Travail personnel intersessions estimé** : en moyenne 15H
- **Public** : toute personne active (salarié·e, indépendant·e, demandeur·euse d'emploi)
- **Accessibilité** : le programme est adapté aux personnes en situation de handicap. La question des besoins spécifiques est abordée durant le premier échange. Le bureau est accessible par ascenseur.
- Si vous ne pouvez réaliser un financement personnel du bilan, il existe diverses solutions de prises en charge: CPF (mon compte formation), France travail ou encore OPCO...

Le bilan de compétences est un dispositif encadré et protégé, accessible à toutes et tous, notamment par le CPF, structuré en trois phases et soumis à des règles strictes de prestataires, confidentialité, durée et périodicité.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Les dispositions législatives :

L' Article L.6313-1 définit le bilan de compétences comme une action permettant aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Article L.6313-4 précise que tout travailleur (salarié, non salarié, agent public, demandeur d'emploi...) peut bénéficier d'un bilan. Il stipule également la confidentialité des résultats et du document de synthèse, qui ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire.

Article L.6323-6 indique que le bilan de compétences est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF), dès lors que le prestataire est certifié Qualiopi

Les dispositions réglementaires (Articles R.6313-4 à R.6313-8)

- R.6313-4 impose que le bilan soit conduit par le prestataire lui-même, selon trois phases:
 - a. Phase préliminaire : analyse des besoins, modalités, etc.
 - b. Phase d'investigation : construction du projet professionnel.
 - c. Phase de conclusion : restitution, document de synthèse, entretien de suivi
- R.6313-5 interdit aux employeurs de réaliser eux-mêmes des bilans pour leurs salariés ; seuls les prestataires externes sont habilités.
- R.6313-6 impose que les organismes réalisant des bilans tout en offrant d'autres services (formation, recrutement...) disposent d'une unité dédiée pour les bilans.
- R.6313-7 fixe que tout document relatif au bilan doit être détruit à l'issue de la prestation, excepté les documents nécessaires au suivi pendant trois ans (document de synthèse et documents avec accord écrit).
- R.6313-8 détaille les mentions obligatoires de la convention (intitulé, contenu, durée, prix...) et instaure un délai de 10 jours pour que le salarié accepte la convention — passée ce délai, le silence vaut refus

Charte éthique de la fédération des professionnels de l'accompagnement et du bilan de compétences : téléchargeable ici