

# Bilan de Compétences

Marina RYD

“En avant vers un  
métier plus aligné  
pour soi”



*Mis à jour le 01/09/2025*



# ME CONNAITRE...

Chers lecteurs, chères lectrices,

Je suis Marina Ryo, consultante en accompagnement professionnel et coach spécialisée dans les transitions de carrière et la prévention de l'épuisement. Mon rôle est d'accompagner les personnes qui souhaitent analyser leur parcours, clarifier leurs motivations et construire un projet professionnel réaliste, en accord avec leurs compétences et leurs aspirations.

Mon parcours en management d'équipe dans la grande distribution, puis en tant qu'enseignante en lycée professionnel, m'a permis de développer une expertise dans l'évaluation des compétences, la gestion des projets individuels et la pédagogie. J'ai conduit de nombreux entretiens, accompagné des évolutions professionnelles et soutenu des publics aux profils variés dans leur orientation et leur insertion.

Ces expériences m'ont donné une double compétence :

- Une approche **pragmatique et réaliste**, fondée sur la connaissance des métiers et du terrain,
- Une approche **pédagogique et individualisée**, permettant d'adapter l'accompagnement à chaque personne.

Dans le cadre du bilan de compétences, je mobilise une méthodologie structurée et conforme aux exigences réglementaires :

- Une **phase préliminaire** pour analyser la demande et définir les objectifs,
- Une **phase d'investigation** pour identifier les compétences, aptitudes, ressources et pistes professionnelles à l'aide d'outils adaptés (tests, questionnaires, exercices de projection, analyse du bassin d'emploi),
- Une **phase de conclusion** donnant lieu à un document de synthèse confidentiel, remis au bénéficiaire.

Mon objectif est d'offrir un accompagnement à la fois humain et rigoureux, permettant à chaque bénéficiaire de mieux se connaître, de prendre confiance en son potentiel et de définir un projet professionnel durable et aligné.

## Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est un dispositif réglementé inscrit dans le Code du travail. Il a pour objectif de permettre à toute personne, salariée ou demandeuse d'emploi, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel réaliste et, le cas échéant, un projet de formation.

Il se déroule en trois phases :

1. **Phase préliminaire** : analyse de la demande et définition des objectifs.
2. **Phase d'investigation** : identification des compétences, intérêts, valeurs, motivations et exploration de pistes professionnelles grâce à des outils adaptés (tests, questionnaires, entretiens, étude du marché de l'emploi).
3. **Phase de conclusion** : élaboration d'un plan d'action concret et remise d'un document de synthèse confidentiel au bénéficiaire.

Au-delà du cadre légal, le bilan de compétences est un temps d'introspection et de projection. Il permet de mieux se connaître, de valoriser ses acquis, de retrouver confiance en ses capacités et de construire un projet professionnel durable et aligné avec ses aspirations.







# LE PUBLIC VISÉ

## **1. Personnes en reconversion professionnelle**

Tu veux redéfinir ta carrière et trouver un métier qui te passionne ? Ensemble, nous ferons un bilan complet de tes compétences et créerons un projet professionnel aligné avec tes valeurs et tes envies.

## **2. Personnes en recherche de sens**

Tu ressens le besoin d'ouvrir ton esprit et de repenser ta trajectoire de vie ?

Grâce à ma vision élargie, je t'aide à explorer de nouvelles perspectives, redécouvrir tes motivations et passer à l'action pour une vie plus épanouie.

Ma prestation, réalisée à distance et en présentiel, est accessible à toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, grâce à des supports adaptés et des outils spécifiques permettant de répondre à leurs besoins.

## **3. Personnes hypersensibles et atypiques en quête d'un projet professionnel épanouissant.**

Grâce à un bilan de compétences revisité, les personnes hypersensibles et atypiques peuvent transformer leur singularité en force, en explorant leurs talents, valeurs et aspirations profondes. Un accompagnement sur-mesure pour construire un avenir épanouissant, en harmonie avec leur nature.



# **MOYENS PÉDAGOGIQUES / MÉTHODE / TECHNIQUE D'ENCADREMENT**

Durant la prestation, les bénéficiaires sont accompagnés de manière individuelle, offrant ainsi un suivi personnalisé et un encadrement adapté à chaque situation.

Les moyens pédagogiques incluent :

- Supports de formation adaptés : des documents numériques accessibles (texte, audio et vidéo) permettant à chaque bénéficiaire de progresser à son rythme, quels que soient ses besoins spécifiques.
- Tests et questionnaires spécialisés : des outils d'évaluation tels que les tests de personnalité, d'intérêt et d'auto-évaluation pour aider à mieux cerner les aspirations, compétences et objectifs du bénéficiaire.

Les méthodes d'encadrement reposent sur un accompagnement individuel et bienveillant :

- Un suivi rapproché par email ou téléphone, garantissant une disponibilité maximale pour répondre aux questions et ajuster l'accompagnement en fonction des besoins.
- Un déroulement structuré, avec des phases d'analyse, d'investigation et de synthèse pour aider le bénéficiaire à avancer de manière méthodique vers ses objectifs.
- Un entretien de suivi post-prestation pour s'assurer de la mise en œuvre et du succès des projets élaborés.



## *Quelle est ma posture en tant que coach ?*

Je veille à :

- Écouter activement : comprendre les attentes spécifiques, les doutes et les objectifs de chaque personne pour personnaliser l'accompagnement.
- Encourager l'autonomie : guider sans imposer, en fournissant des outils et des méthodes pour permettre au bénéficiaire de développer sa réflexion et sa capacité de décision.
- Adopter une attitude neutre et non directive : permettre une exploration sincère des possibilités sans orienter les choix du bénéficiaire.
- Créer un cadre bienveillant et stimulant : valoriser les forces et les compétences, tout en offrant des perspectives réalistes et encourageantes pour construire un projet motivant.
- Assurer un suivi rigoureux : être disponible pour répondre aux besoins en cours de prestation et s'assurer de l'avancée dans les étapes définies, tout en maintenant un équilibre entre soutien et responsabilisation.



# LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire défini par le Code du travail, notamment les articles R6313-4 à R6313-8.

Conformément à ces dispositions, la prestation se déroule en trois phases distinctes :

## 1. Phase préliminaire :

- Analyse des besoins spécifiques du bénéficiaire.
- Définition des objectifs et des modalités de déroulement adaptés à la situation.

## 2. Phase d'investigation :

- Exploration des aspirations, compétences et ressources personnelles et professionnelles.
- Identification des pistes d'évolution et construction du projet professionnel.

## 3. Phase de conclusion :

- Restitution et appropriation des résultats par le bénéficiaire.
- Élaboration d'un plan d'action concret et défini.

Le bilan de compétences est entièrement confidentiel, et aucune information concernant le bénéficiaire ne peut être communiquée à un tiers sans son accord préalable. De plus, un délai de réflexion est respecté avant le début de la prestation, conformément à la réglementation en vigueur.

L'accompagnement respecte les standards de qualité et d'éthique requis, offrant ainsi un cadre structuré et sécurisé pour aider chaque bénéficiaire à atteindre ses objectifs.



# LE DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

(Aucun prérequis)

Le bilan de compétences suit une méthodologie structurée en trois phases distinctes, respectant le cadre réglementaire et garantissant un accompagnement personnalisé :

## 1. Phase Préliminaire

Objectif : Comprendre les attentes et préparer l'accompagnement.

Étapes :

- Analyse de la demande et des besoins spécifiques du bénéficiaire.
- Présentation des objectifs, des outils, et des modalités de la prestation.
- Co-construction d'un plan de déroulement adapté à la situation.

## 2. Phase d'Investigation

Objectif : Explorer les aspirations, analyser les compétences, et identifier les pistes professionnelles.

Étapes :

- *Bilan personnel et professionnel :*
  - Analyse du parcours, des valeurs, des motivations, et des centres d'intérêt.
  - Évaluation des compétences (savoir-faire, savoir-être, soft skills) via des tests et questionnaires.
    - *Recherche et analyse des opportunités :*
      - Exploration des métiers et secteurs d'activité compatibles avec les aspirations et compétences.
      - Étude du marché de l'emploi et identification des dispositifs de formation si nécessaire.
        - *Définition du projet :*
          - Construction d'un ou plusieurs projets professionnels réalistes et motivants.
          - Élaboration d'un plan d'action pour leur mise en œuvre.



### 3. Phase de Conclusion

Objectif : Synthétiser les résultats et définir un plan d'action concret.

Étapes :

- Restitution des résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Finalisation du projet professionnel ou des alternatives envisagées.
- Élaboration des étapes et des moyens nécessaires pour la mise en œuvre du projet.
- Remise d'une synthèse écrite reprenant l'ensemble des points clés et des décisions prises.

### Méthodologie

- Le bilan est réalisé en distanciel (plateforme DIGIFORMA) et en présentiel, via des échanges individualisés et des supports numériques.
- Le bénéficiaire est guidé à chaque étape par des outils pédagogiques adaptés, comme les tests, les questionnaires interactifs, mais également des activités qui permettent une introspection guidée et accessible aux profils atypiques et hypersensibles.

👉 Ils évitent de choisir un métier uniquement en fonction des compétences ou du marché, mais plutôt en alignement avec sa mission de vie.

👉 Ils favorisent un engagement durable dans une activité épanouissante, réduisant ainsi le risque d'épuisement ou de reconversion répétée.

- La durée et le rythme sont adaptés selon les besoins du bénéficiaire, avec des points réguliers pour évaluer l'avancement.



# *Quelles sont les conditions de réalisation d'un bilan de compétence ?*

## **1. Accessibilité**

- La formation est réalisée à distance (DIGIFORMA) et en présentiel si besoin, permettant une flexibilité totale dans l'organisation des séances.
- Les outils pédagogiques (activités créatives, tests, questionnaires) sont accessibles via des supports numériques, et des formats adaptés (audio, texte, vidéo) sont disponibles pour répondre aux besoins spécifiques, notamment des personnes en situation de handicap.

## **2. Modalités d'Accompagnement**

- L'accompagnement est assuré par une formatrice unique, garantissant un suivi individualisé tout au long du processus.
- Les échanges se font principalement via email ou téléphone, avec une réactivité assurée sous 48 heures pour toute question ou besoin particulier.

## **3. Organisation Temporelle**

- Le bilan de compétences est structuré en plusieurs séances planifiées en fonction des disponibilités du bénéficiaire.
- Une période de 14 jours calendaires est respectée entre la validation du devis et le début de la prestation, conformément à la réglementation.

## **4. Confidentialité et Éthique**

- Les informations échangées durant la formation sont strictement confidentielles et ne sont partagées avec aucun tiers sans le consentement écrit du bénéficiaire.
- L'approche pédagogique repose sur des principes de bienveillance, de respect et d'adaptabilité.

## **5. Moyens Techniques**

- Le bénéficiaire doit disposer d'un ordinateur, d'une connexion Internet stable, et d'un outil de communication (téléphone ou visioconférence si nécessaire).
- Les supports et outils sont transmis par voie numérique, permettant un accès immédiat et illimité aux ressources.



# LA DÉONTOLOGIE

## 1. Confidentialité

- Toutes les informations partagées par le bénéficiaire durant la formation sont strictement confidentielles.
- Aucune donnée personnelle ou professionnelle ne peut être transmise à un tiers sans le consentement explicite et écrit du bénéficiaire.

## 2. Respect de la Personne

- Chaque bénéficiaire est accompagné dans un cadre bienveillant, respectant ses valeurs, ses choix, et son rythme.
- L'accompagnement est non-directif, permettant au bénéficiaire de construire son projet en toute autonomie, sans pression ni jugement.

## 3. Neutralité et Impartialité

- La formatrice adopte une posture neutre, sans influencer les décisions ou orientations du bénéficiaire.
- Le rôle de la formatrice est de guider et d'éclairer, tout en respectant les aspirations personnelles et professionnelles du bénéficiaire.

## 4. Qualité de l'Accompagnement

- L'accompagnement est basé sur des méthodes éprouvées, des outils adaptés, et une écoute active pour répondre aux besoins spécifiques du bénéficiaire.
- La formatrice s'engage à se former et à actualiser ses compétences pour offrir un service de qualité optimale.

## 5. Transparence

- Les objectifs, les méthodes, et les modalités de la formation sont clairement définis en amont avec le bénéficiaire.
- Un devis détaillé est transmis avant le début de la prestation, et un contrat formel précise les engagements réciproques.

## 6. Respect du Cadre Réglementaire

- La formation respecte les dispositions du Code du travail encadrant les bilans de compétences.
- Les principes éthiques et déontologiques sont appliqués conformément aux normes du secteur.



# LES MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXECUTION DE L'ACTION & LES RÉSULTATS

## 1. Attestation de Présence

- Chaque séance fait l'objet d'une attestation de présence signée par le bénéficiaire, permettant de suivre précisément les étapes réalisées.

## 2. Remise d'une Synthèse Personnalisée

- À la fin du bilan de compétences, une synthèse écrite et détaillée est remise au bénéficiaire. Cette synthèse comprend :
  - Une analyse des compétences, aspirations, et objectifs professionnels.
  - Les pistes professionnelles envisagées et le projet finalisé.
  - Un plan d'action concret pour la mise en œuvre du projet.

## 3. Questionnaire de Satisfaction

- À l'issue de la formation, le bénéficiaire complète un questionnaire de satisfaction. Ce retour permet d'évaluer la qualité de l'accompagnement et les apports perçus.

## 4. Évaluation des Connaissances

- Un quiz d'évaluation est proposé pour mesurer les acquis de la formation, en lien avec les compétences et connaissances abordées.

## 5. Entretien de Suivi

- Six mois après la remise de la synthèse, un entretien de suivi est organisé pour faire le point sur :
  - L'avancement du projet professionnel.
  - Les éventuels freins rencontrés et les réussites obtenues.
  - Les ajustements nécessaires pour poursuivre la mise en œuvre du projet.



# LES MODES DE FINANCEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

## 1. Compte Personnel de Formation (CPF)

- Le bilan de compétences est éligible au CPF, ce qui permet au bénéficiaire d'utiliser ses droits à la formation accumulés tout au long de sa carrière.
- La demande de financement se fait directement via l'application ou le site [Mon Compte Formation](#).
- Cette solution est rapide, confidentielle vis-à-vis de l'employeur, et accessible à tous les actifs, y compris les agents de la fonction publique.

## 2. Plan de Développement des Compétences (Employeur)

L'employeur peut financer un bilan de compétences dans le cadre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

Cette prise en charge est généralement complète, mais nécessite une discussion préalable avec le service des ressources humaines ou la direction.

## 3. France travail

- Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un financement via l'Aide Individuelle à la Formation (AIF) proposée par France travail.
- La demande doit être validée par le conseiller France travail, et le bilan peut être utilisé pour faciliter une reconversion ou clarifier un projet professionnel.



## LES MODES DE FINANCEMENT D'UN BILAN DE COMPÉTENCES

### 3. Financement Personnel

- Le bénéficiaire peut choisir d'auto-financer son bilan de compétences.
- Cette solution est rapide à mettre en œuvre et évite les démarches administratives liées aux autres dispositifs.

### 4. AGEFIPH et Dispositifs Spécifiques

- Les personnes en situation de handicap peuvent solliciter un financement via l'AGEFIPH.
- D'autres dispositifs spécifiques, comme ceux proposés par certaines régions ou départements, peuvent également financer un bilan de compétences, notamment via les services sociaux exemple : CARSAT (Caisse de retraite et de prévoyance)
- Pour les agents qui bénéficient d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et qui relèvent de la fonction publique, le FIPHFP peut financer le bilan de compétences.

### *Conseils pour le Financement*

- Pour choisir la meilleure option, il est recommandé de prendre contact avec un conseiller CPF, France travail, ou le service des ressources humaines de votre employeur.
- Une assistance peut également être fournie pour la constitution des dossiers de financement.



# DURÉE & TARIF DE L'ACCOMPAGNEMENT

## **DURÉE :**

Accompagnement de 24 h dont :

- 10 h d'entretien individuel avec votre coach
- 14 h de travail personnel en e-learning (DIGIFORMA)

## **TARIF :**

**2400 euros**

## **Contact :**

*Colore Ta Vie académie*

*Marina RYO*

*Kério 56190 NOYAL MUZILLAC*

*TÉL : 06 24 94 31 15*

*Mail : [marinarylcoaching@gmail.com](mailto:marinarylcoaching@gmail.com)*

