



# BILAN DE COMPÉTENCES

24 HEURES

*Document mis à jour le 25 novembre 2024*

## QU'EST CE QUE LE BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences vous permet d'analyser votre situation actuelle à l'aide d'un consultant spécialisé.

Ensemble, vous allez faire le point sur vous-même, sur vos envies et vos compétences afin de construire un projet professionnel en phase avec vos attentes et vos besoins. Vous bénéficiez d'un accompagnement sur mesure et pouvez envisager plus sereinement votre avenir.

## PUBLIC VISÉ

Le bilan de compétences s'adresse à tous publics, salariés, demandeurs d'emplois, agents de la fonction publique, personnes en situation de handicap et chefs d'entreprises.

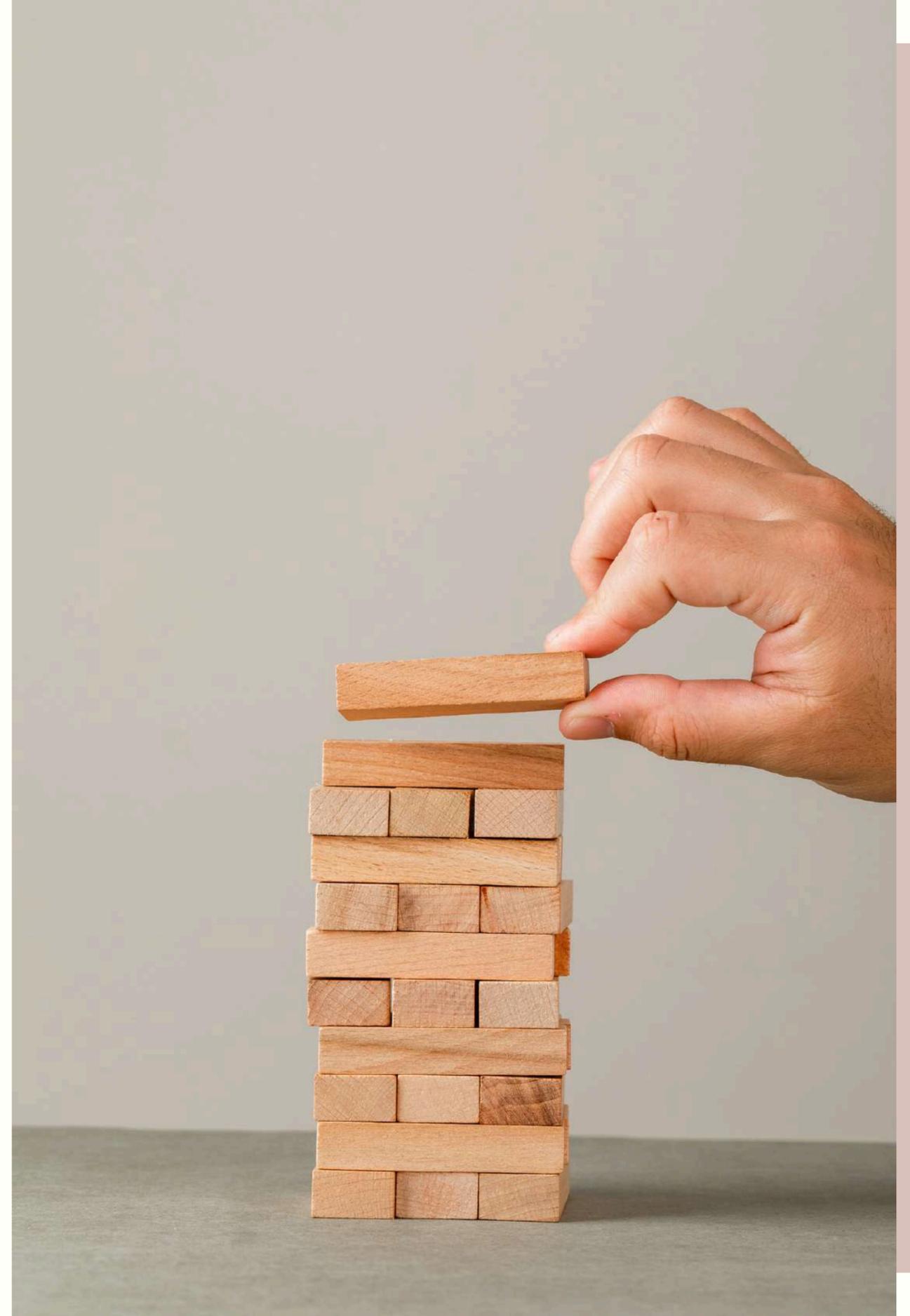
## PRÉREQUIS

Aucun prérequis réglementaire n'est nécessaire.  
Toute personne active peut effectuer un bilan de compétences.

## MODALITÉS

Le bilan de compétences comprend 24 heures ( amplitude de 3 à 4 mois) dont :

- 16 à 18 heures d'entretiens individuels en présentiel ou à distance
- 06 à 08 heures de travail personnel ( dont passation de tests et questionnaires), recherches, enquêtes et documentation guidées



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ET DÉLAIS D'ACCÈS

Les entretiens sont réalisés en présentiel, distanciel ou mixte.

Après un premier contact téléphonique, nous nous engageons à proposer un premier entretien d'accueil (gratuit et sans engagement) au plus tard dans les 7 jours suivant le premier échange.

La prestation commence au plus tard 11 jours ouvrés après validation du financement.

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis, précisant le montant de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Des livrets de travail, qui accompagnent le bénéficiaire tout au long du bilan et qui évoluent en fonction des besoins, sont fournis.

Ressources documentaires : le bénéficiaire du Bilan de Compétences pourra accéder à des sources d'informations variées sur les métiers et les formations.

Réseau de professionnels : le cabinet met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs professionnels exerçant les métiers correspondant à ses aspirations. À travers les interviews, il pourra ainsi se faire une idée concrète de la réalité du métier et mesurer l'adéquation de son profil avec la fonction ciblée.

Outils de candidature : techniques et outils de recherche d'emploi, élaboration du CV, préparation d'entretiens sont proposés.

Pour le distanciel : Zoom, Teams, Skype, Whatsapp, SmartCareer

Différents tests : inventaire d'intérêts et motivations, profil professionnel et de compétences, DISC, valeurs, personnalité, talents.

Écran et internet sont en accès dans les bureaux.



# ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour toute situation de handicap, merci de contacter Emmanuelle DELOUIS, référente Tél : 06 87 08 55 59 – emmanuelle.delouis@activhorizon.fr en amont de la formation, afin que nous puissions étudier la mise en place d'adaptations spécifiques pour vous accueillir dans les meilleures conditions.

## Ressources handicap

- Panorama des acteurs franciliens du handicap <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/panorama-des-acteurs-franciliens-du-handicap>
- MonParcoursHandicap.gouv.fr vous informe de manière officielle et vous accompagne dans votre quotidien.

## RÈGLEMENTATION EN VIGUEUR

Notre méthodologie est conforme aux dispositions suivantes :

- Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail, dont :
    - La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.
    - L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.
- Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :
- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
  - aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
  - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
  - Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences



# MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Des livrets de travail, qui accompagnent le bénéficiaire tout au long du bilan et qui évoluent en fonction des besoins, sont fournis.

Ressources documentaires : le bénéficiaire du Bilan de Compétences pourra accéder à des sources d'informations variées sur les métiers et les formations.

Réseau de professionnels : le cabinet met à disposition du bénéficiaire son réseau d'interlocuteurs professionnels exerçant les métiers correspondant à ses aspirations.

À travers les interviews, il pourra ainsi se faire une idée concrète de la réalité du métier et mesurer l'adéquation de son profil avec la fonction ciblée.

Outils de candidature : techniques et outils de recherche d'emploi, élaboration du CV, préparation d'entretiens sont proposés.

Pour le distanciel : Zoom, Teams, Skype, Whatsapp.

Différents tests : inventaire d'intérêts et motivations, profil professionnel et de compétences, DISC, valeurs, personnalité, talents.

Écran et internet sont en accès dans les bureaux.

Un état d'émargement permettant de justifier la réalisation de l'action est signé par le bénéficiaire et le consultant à chaque rendez-vous.

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 bénéficiaire à l'issue de la formation.

# LES OBJECTIFS

## DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objectif de :

- clarifier ses aspirations, analyser ses motivations,
- identifier sa plus-value professionnelle, ses aptitudes et compétences transférables,
- définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation,
- s'appuyer sur ses atouts pour mieux valoriser son profil lors de candidatures, recherches d'emplois ou souhaits d'évolutions professionnelles.

Ce projet professionnel doit permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail, mais aussi de développer son employabilité. Il s'accompagne d'un plan d'actions permettant de le mettre en œuvre.

Le bilan de compétences vise également à développer sa capacité à piloter sa carrière de manière autonome, sur la base d'une meilleure connaissance de soi et des attentes du marché de l'emploi.

# LE DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

01

## PHASE PRÉLIMINAIRE

1 ENTRETIEN :

- ANALYSE DE LA DEMANDE
- ORGANISATION DU DÉROULEMENT

02

## PHASE D'INVESTIGATION

4 ENTRETIENS :

- ÉTUDE DU PARCOURS
- ANALYSE DES MOTIVATIONS ET INTÉRÊTS ET PROFESSIONNELS
- IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ET APTITUDES PROFESSIONNELLES
- IDENTIFICATION DES PISTES D'ÉVOLUTION
- ENQUÊTES TERRAIN ET RÉSEAU POUR VALIDATION

03

## PHASE DE CONCLUSION

3 ENTRETIENS :

- APPROPRIATION DES RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE LA PHASE D'INVESTIGATION
- RECENSEMENT DES FACTEURS SUSCEPTIBLES DE FAVORISER OU NON LA RÉALISATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL ET, LE CAS ÉCHÉANT, D'UN PROJET DE FORMATION
- CONSTRUCTION DU PLAN D'ACTIONS POUR LA MISE EN OEUVRE DU PROJET
- RESTITUTION DU DOCUMENT DE SYNTHÈSE DE L'ACCOMPAGNEMENT

04

## L'ENTRETIEN DE SUIVI A 6 MOIS

- ÉVALUER L'EFFICACITÉ DU BILAN DE COMPÉTENCES, FAIRE LE POINT SUR LA RÉALISATION DE VOTRE PROJET
- APPRÉCIER L'IMPACT DU BILAN SUR VOTRE CARRIÈRE, VOTRE FORMATION ET LES AUTRES EFFETS INDUITS
- RECENSER LES DIFFICULTÉS DE MISE EN OEUVRE ET DÉFINIR LES ACTIONS CORRECTIVES

# MODALITÉS D'ÉVALUATION

## AVANT

Évaluation des besoins dans le cadre d'un entretien préalable + questionnaires dédiées à l'identification des attentes et des objectifs du bilan

## FIN DE FORMATION

Questionnaire "objectifs du bilan", évaluation à chaud

## QUESTIONNAIRE DE SUIVI

Réalisé 6 mois après l'accompagnement

# LA DÉONTOLOGIE

## DU BILAN DE COMPÉTENCES

- Respect du consentement du bénéficiaire
- Ne pas faire de prosélytisme sur le bilan de compétences lors de l'entretien d'accueil et de présentation du cabinet.
- Etablir une convention précisant notamment la nature des informations transmises au prescripteur.
- 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).
- La nature et la teneur des investigations menées par le prestataire : les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objet du bilan de compétences. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi, dès lors que les questions remplissent les conditions précédemment citées.
- Le bilan doit être organisé en 3 phases identifiables (Preliminaire, Investigation et Conclusion)
- Notion de propriété du bilan : le bénéficiaire est seul destinataire des résultats du document de synthèse. Les résultats totaux ou partiels sont conditionnés à l'autorisation du bénéficiaire et sont définis dans la convention de formation.
- L'intégralité des résultats du bilan de compétences doit être restituée au bénéficiaire.
- Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité. Il doit être présenté avant sa rédaction finale, au bénéficiaire pour d'éventuelles modifications.
- Le recours à des méthodes/techniques fiables
- Détruire l'intégralité des documents à l'issue du Bilan « Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, toutefois le document de synthèse pourra être conservé sur demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation : dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an (art R. 6313-7 et L. 6313-4 du code du travail).

# NOTRE ÉQUIPE



**Laetitia David**  
*Co gérante*



**Sophie Gendre**  
*Co gérante*



**Nathalie DE ALMEIDA**  
*Consultante en évolution professionnelle*



**Morgane KERIGUY**  
*Consultante en évolution professionnelle*



## A PROPOS DE 2C FORMA

2C FORMA est un Cabinet RH spécialisé dans la formation sur-mesure et l'Orientation et Gestion de Carrière.

Nous vous accompagnons dans vos choix et évolutions de carrière, ainsi que dans vos accomplissements professionnels.

## NOTRE APPROCHE

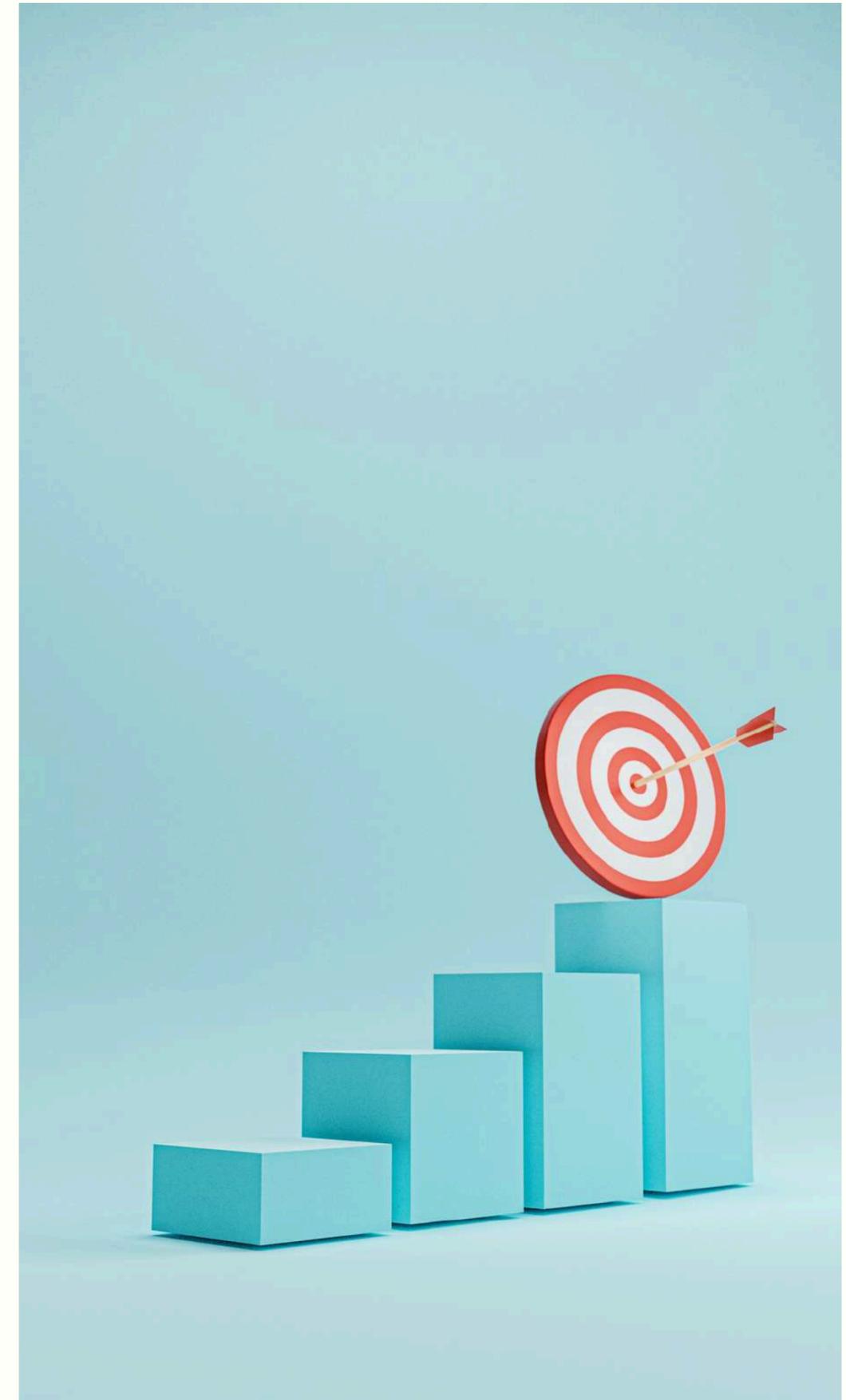
Le bilan de compétences étant une démarche importante, il est nécessaire d'être bien accompagné.

Notre équipe s'investit auprès de ses clients pour les guider au mieux dans cette démarche.

Nous vous proposons un accompagnement personnalisé, en vous apportant une expertise en développement personnel et professionnel.

Nous valorisons la souplesse, la réactivité et l'engagement.

Un premier échange gratuit ainsi qu'un suivi est assuré à 6 mois après l'accompagnement pour évaluer son efficacité et faire le point sur la réalisation du projet.



# TARIFS & MODALITÉS DE FINANCEMENT



Le prix du bilan de compétences est de 1 800 € HT.



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

Vous pouvez décider de financer vous-même votre démarche de Bilan. Il vous est conseillé de signer un contrat avec l'organisme ou avec chacun des organismes intervenant au cours de votre démarche, au sens de l'article L 6353-4 du Code du travail.

# CONTACTEZ-NOUS

POUR TOUTE QUESTION ET DEMANDE DE CLARIFICATION

## ADRESSE POSTALE

2C FORMA 2 Allée du Patio des Chênes 35 131 PONT PEAN

## NUMÉRO DE TÉLÉPHONE

06 42 73 39 61. Sophie GENDRE

06 42 73 40 54 Laetitia DAVID

## ADRESSES E-MAIL

[sophie.gendre@2cforma.fr](mailto:sophie.gendre@2cforma.fr)

[laetitia.david@2cforma.fr](mailto:laetitia.david@2cforma.fr)

