

Programme de formation :  
LE BILAN DE COMPETENCES

"Le meilleur moyen de prévoir le futur, c'est de le créer."

- Peter Drucker



**HORIZON SASU**

60 rue de la Jonquière 75017 Paris

SIRET : 982 774 887 00029

Enregistrée sous le numéro 11756880375 auprès du préfet de la région d'Ile-de-France

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

# SOMMAIRE

- ❖ Les Objectifs du bilan de compétences p.3
- ❖ Les compétences, le public et les prérequis p.4
- ❖ Les modalités d'accompagnement pédagogique et technique p.5
- ❖ Déontologie p.6
- ❖ Cadre Réglementaire p.7
- ❖ Déroulement du bilan de compétences Horizon p.8 à 10
- ❖ Accompagnement et Assistance pédagogique et technique p.11
- ❖ Modalités d'évaluation des acquis mis en œuvre p.12
- ❖ Modalités, délais d'accès et amplitude p.13 à 15
- ❖ Tarif et organisation du bilan de compétences p.16
- ❖ Les 5 façons de financer un bilan de compétences p.17
- ❖ Un mot sur Fabrice Husson p.18

# Les Objectifs du bilan de compétences

En préparation du bilan de compétences, les objectifs de celui-ci sont élaborés de manière collaborative entre le consultant et le bénéficiaire, pouvant éventuellement évoluer au fil du processus. Cette démarche préliminaire vise à assurer une compréhension partagée des aspirations, des valeurs, des besoins, de la personnalité ainsi que des compétences (ressources, connaissances, savoir-faire, soft skills, valeur ajoutée). Cette co-définition en amont permet d'établir un projet professionnel visant à accroître la satisfaction au travail, renforcer l'employabilité et garantir la stabilité du parcours professionnel. Ce projet est assorti d'un plan d'action concerté pour sa mise en œuvre, contribuant ainsi à orienter et à autonomiser la personne dans le pilotage de sa carrière.

**Madame ou Monsieur** *[Inscrire le Prénom et Nom du bénéficiaire], [écrire les motivations du bénéficiaire pour la réalisation du bilan de compétences et les objectifs co-définis avec le consultant pour la réalisation de celui-ci à la suite de la réalisation de la grille d'analyse du besoin.]*

# Les compétences, le public et les prérequis

**Les compétences visées** : Le bilan de compétences a pour objectif d'amplifier la capacité de prendre des décisions éclairées concernant l'orientation de sa carrière professionnelle. Cela repose sur une compréhension approfondie de soi-même, englobant ses valeurs, besoins et personnalité, ainsi qu'une connaissance approfondie de ses compétences, incluant ressources, connaissances, savoir-faire, soft skills et valeur ajoutée. En parallèle, le bilan de compétences favorise le développement de la capacité à analyser le marché de l'emploi, à repérer les compétences recherchées par les employeurs, et à identifier des dispositifs pertinents pour se former.

**Le public visé et les prérequis** : Le bilan de compétences est accessible à tous. Il ne requiert aucun prérequis cependant dans notre cas de réalisation du bilan de compétences à distance une connexion internet et un équipement informatique adéquats sont requis.

**PSH (Personne en Situation de Handicap)** : une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap pour s'assurer de la faisabilité de la prestation ou proposer une solution alternative, si besoin.


**Le bénéficiaire** : *[Inscrire le Prénom et Nom du bénéficiaire.]*


# Les modalités d'accompagnement pédagogique et technique

- ✓ Le bilan de compétences, effectué exclusivement à distance, est conçu avec soin pour assurer une expérience enrichissante et efficace. Notre approche repose sur une méthodologie rigoureuse, des outils spécialisés et des entretiens personnalisés, permettant ainsi de combiner habilement les travaux personnels avec les échanges individuels. À la fin de chaque session, nous organisons des ateliers qui sont à la fois guidés et personnalisés, offrant ainsi aux bénéficiaires l'opportunité d'approfondir leur réflexion et de mettre en pratique les enseignements tirés des entretiens précédents.
- ✓ Notre démarche se distingue par une forte orientation vers la participation active des bénéficiaires. Ces derniers sont encouragés à jouer des rôles dans des mises en situation réalistes et à mener des enquêtes sur le terrain, ce qui favorise une approche pratique de leur développement professionnel. De plus, la méthode interrogative est largement utilisée pour stimuler la réflexion personnelle, permettant ainsi aux bénéficiaires de trouver leurs propres réponses et solutions.
- ✓ Pour faciliter ces échanges et ces activités, nous utilisons des outils modernes tels que la plateforme de visioconférence Zoom et un espace LMS (Learning Management System) que nous avons développé en interne. Ces technologies nous permettent de maintenir un haut niveau d'interaction et d'engagement, malgré la distance physique.
- ✓ Dans ce processus, le consultant joue un rôle essentiel en accompagnant individuellement chaque bénéficiaire. Tout en respectant scrupuleusement la confidentialité des échanges, il encourage ces derniers à prendre du recul par rapport à leur parcours professionnel et à identifier et valoriser leurs compétences et leurs points forts.

# Déontologie

Effectuer un bilan de compétences en collaboration avec HORIZON garantit également le respect des dispositions légales qui encadrent cette démarche et établissent les points suivants :

 **Consentement** : le bénéficiaire doit donner son consentement librement pour s'engager dans la prestation, indépendamment du financeur de celle-ci.

 **Discrétion et Confidentialité** : La confidentialité des échanges est primordiale ; le formateur porte une attention particulière aux conditions matérielles de cette confidentialité. Les informations recueillies lors de ces entretiens sont confidentielles et ne peuvent être divulguées sans le consentement de la personne concernée.

Ce respect de la confidentialité est essentiel pour instaurer un climat de confiance et permettre un accompagnement personnalisé dans la construction d'un projet professionnel adapté.

# Cadre Réglementaire

Le **bilan de compétences** est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par la Loi du 31 Décembre 1991 (R. 6322-35), la Loi n° 2018-771 du 05 Septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et donc les articles L6313-1, L 6313-4 et R 6313-4 à R6313- 7 du Code du Travail. Ce cadre définit entre autres les trois phases indispensables à la réalisation du bilan et leur contenu nécessaire.

*Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :*

## **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, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

## **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 et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- 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.

# Déroulement du bilan de compétences Horizon

I - Phase préliminaire		II - Phase investigation	
<b>Pré-accueil :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse de la demande du bénéficiaire</li> <li>- Réalisation d'une grille d'analyse des besoins</li> <li>- Détermination du format le plus adapté à la situation et au besoin</li> <li>- Définition conjointe des éléments des modalités du déroulement du bilan</li> </ul>	Entretien préalable, gratuit et sans engagement	<b>Etape 2 - Analyse de la personnalité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des grands traits de la personnalité du bénéficiaire</li> <li>- Présentation des métiers en lien avec le profil de personnalité</li> <li>- Echange autour des métiers et professions en lien avec la personnalité</li> </ul>	Semaine 2
<b>Etape 1 – La trajectoire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Confirmation du besoin, des motivations et des attentes du bénéficiaire</li> <li>- Découverte du parcours professionnel et personnel</li> <li>- Approfondissement du parcours personnel et professionnel par l'identification des activités extra-professionnelles</li> <li>- Passage des tests de soft skills</li> <li>- Repérer les difficultés et obstacles éventuels à la mise en œuvre de son projet</li> <li>- Démarrage des ateliers sur la plateforme des compétences</li> </ul>	Démarrage à plus de 14 jours du pré-accueil  Semaine 1	<b>Etape 3 - Analyse des intérêts professionnels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail sur les motivations et les intérêts professionnels</li> <li>- Investigation des intérêts fondamentaux des personnes afin de les aider à élaborer un projet professionnel (formation, voie d'orientation, métier)</li> <li>- Analyse des métiers représentant les catégories d'intérêts spécifiques</li> </ul> Les résultats de la personne donnent lieu à un rapport permettant de visualiser rapidement les intérêts de la personne <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation des ateliers sur la plateforme des compétences LMS</li> </ul>	Semaine 3



# Déroulement du bilan de compétences Horizon

## II - Phase investigation ( suite)

### Etape 4 - Définition des possibilités d'évolution

- Elaboration de scénario de changement
- Recherche documentaire
- Définition des hypothèses de projet en lien avec ses ressources et aspirations
- Recherche les informations nécessaires à la validation de son projet professionnel
- Travail sur les référentiels métiers, les fiches métiers

Semaine 4

### Etape 5 - Analyse des compétences

- Identification des compétences développées au travers des missions et tâches effectuées
- Elaboration d'un portefeuille de compétences
- Justification de ce portefeuille de compétences à travers la formation, les principales réalisations et le potentiel du bénéficiaire
- Définition d'un/des projet(s) professionnel(s)
- Réalisation des ateliers sur la plateforme des compétences LMS

Semaine 5

## III - Phase de conclusion

### Etape 6 - Enquête / Exploration terrain

- Confrontation des scénarii avec la réalité
- Recherche des informations récoltées sur le marché du travail, les formations et la VAE
- Travail sur les référentiels métiers, les fiches métiers...
- Mise en relation pour des enquêtes professionnelles
- Confirmation du projet professionnel ou le projet de formation
- Travail sur les outils d'aide à la concrétisation du projet (technique de recherche d'emploi, création d'une activité, constitution d'un dossier de formation...).

Semaine 6

### Etape 7 - Formalisation et Restitution : plan d'action

- Formalisation du bilan dans une synthèse écrite qui reprend les circonstances du bilan, les résultats de la phase d'investigation, le projet professionnel et le plan d'action
- Restitution orale et écrite du bilan auprès du bénéficiaire
- Validation de la synthèse par le bénéficiaire lors de la co-lecture
- Remise d'un questionnaire de satisfaction

Semaine 7

# Déroulement du bilan de compétences Horizon

## IV - Phase de suivi

### Etape 8 – Entretien de suivi

- Six mois après la remise de la synthèse, le consultant prend contact avec le bénéficiaire pour effectuer un suivi de son projet, discuter des obstacles éventuels et des réussites, au cours d'un entretien téléphonique ou d'une visioconférence.
- Un entretien supplémentaire pourra être suggéré au bénéficiaire s'il demeure incertain quant à son projet à la suite de la réalisation du bilan de compétences.

Date de fin du bilan de  
compétences + 6 mois

# Accompagnement et Assistance pédagogique et technique

L'accompagnement et l'assistance sont assurés par le même formateur que celui qui réalise le bilan de compétences. Cet accompagnement et cette assistance se font par email ou, en cas d'urgence, par téléphone.

Les coordonnées du formateur sont : Afin de vous inscrire à notre bilan de compétences, merci de nous contacter directement par mail ou par téléphone :



fabricehusson61@gmail.com



06 51 02 79 15

Une fois votre inscription validée, nous vous adresserons une convention de formation et une convocation vous sera envoyée par mail quelques jours avant le début de la formation.

Un imprévu ? Ou vous souhaitez simplement prendre davantage le temps de la réflexion ?

Après votre inscription et avant que celle-ci ne commence vous disposez d'un délai de 14 jours permettant de vous rétracter et de changer d'avis.

En cas d'aléas, de différends, ou de toute autre problématique que vous pourriez rencontrer pendant votre bilan de compétences, n'hésitez pas à me contacter directement.

Les coordonnées sont données au bénéficiaire au démarrage de la formation.

Le consultant doit répondre dans un délai de 48h.

# Modalités d'évaluation des acquis mis en œuvre


À l'issue du bilan de compétences, **une synthèse du bilan de compétences** est remise au bénéficiaire.


Au cours du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit **une feuille d'émargement** à partir de laquelle est ensuite établie une attestation de présence.


À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire remplit **un questionnaire de satisfaction** lui permettant d'évaluer les apports de la formation ainsi que son ressenti sur l'accueil, le consultant, les moyens mis à disposition et l'accompagnement dans son ensemble.

Six mois après la remise de la synthèse, le consultant reprend contact avec le bénéficiaire pour faire **un point sur son projet**, ses freins et ses réussites au cours d'un entretien téléphonique ou d'une visioconférence. Il recevra également **un second questionnaire de satisfaction** à compléter sur sa satisfaction globale de l'accompagnement mais également sur l'état d'avancement de son projet.

# Modalités, délais d'accès et amplitude

 **MODALITÉS** : Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant TTC de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée.

 **DÉLAI** : La prestation, après acceptation du devis et signature du contrat ou de la convention de formation, démarrera en respectant un délai moyen de 14 jours calendaires. Le consultant et le bénéficiaire définissent conjointement le planning du bilan de compétences.

 **AMPLITUDE** : La durée d'un bilan peut varier de 4 semaines à 3 mois maximum et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation.

# Modalités, délais d'accès et amplitude

Afin de vous inscrire à notre bilan de compétences, merci de nous contacter directement depuis notre site internet dans la rubrique « contact », par mail ou par téléphone :

<https://www.bdc-horizon.fr> - [fabricehusson61@gmail.com](mailto:fabricehusson61@gmail.com) - 06 51 02 79 15

Toute demande de prestation s'accompagne de la transmission d'un devis précisant le montant (TTC) de la prestation, ainsi que ses dates de réalisation. Le devis est transmis sous format électronique par email ou par voie dématérialisée

Une fois votre inscription validée, nous vous adresserons une convention de formation et une convocation qui vous seront envoyées par mail quelques jours avant le début de votre bilan de compétences.

Un imprévu ? Ou vous souhaitez simplement prendre davantage le temps de la réflexion ?

Après votre inscription et avant que celle-ci ne commence, vous disposez d'un délai de 14 jour ouvré pour vous rétracter et changer d'avis.

En cas d'aléas, de différends, ou de toute autre problématique que vous pourriez rencontrer pendant votre bilan de compétences, n'hésitez pas à me contacter directement.

La durée d'un bilan peut varier de 4 semaines à 3 mois maximum et comprend un point de suivi à 6 mois de la date de fin de la prestation.

# Modalités, délais d'accès et amplitude

## Accessibilité aux personnes handicapées

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Notre organisme tente de donner à tous les mêmes chances d'accéder ou de maintenir l'emploi.

Nous pouvons adapter certaines de nos modalités de formation, pour cela, nous étudierons ensemble vos besoins.

Pour toutes questions, merci de contacter :

M. Fabrice HUSSON : Référent handicap

[fabricehusson61@gmail.com](mailto:fabricehusson61@gmail.com)

06 51 02 79 15

# Tarif et organisation du bilan de compétences

## Tarif

Le prix du bilan de compétences est de **1580€ TTC**. Notre organisme est non assujetti à la TVA.

## Durée

Le bilan de compétences se réalise sur une période maximum de 2 mois : *[inscrire la période]*.

Il se décline sur 8 séances rdv de 1h à 2h.

La durée du bilan de compétences s'entend sur un maximum de 24h.

## Déroulement

en Face à Face à distance

## Organisation

La totalité du bilan de compétences s'effectue en distanciel.

## Nombre de bénéficiaire

1



# Les 5 façons de financer un bilan de compétences

## 1.VIA LE CPF

Depuis le 1er janvier 2019, le bilan de compétences peut être financé dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation). Procédure simplifiée, confidentialité vis-à-vis de l'employeur, délai rapide d'acceptation du dossier, le CPF est le moyen idéal pour financer un bilan de compétences. Le CPF est aussi mobilisable par les agents de la fonction publique et les chefs d'entreprise. Depuis le 19 novembre 2019, la demande de financement se fait directement via la plateforme <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

**À noter :** les agents de la fonction publique d'État et Territoriale doivent adresser leur demande à leur administration.

## 2.VIA LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

## 3.VIA FRANCE TRAVAIL

Le bilan de compétences peut être financé via l'**Aide Individuelle à la Formation (AIF)** par le biais de FRANCE TRAVAIL. Un demandeur d'emploi a aussi le droit de réaliser un bilan de compétences pour redéfinir son projet professionnel et rebondir plus rapidement.

## 4.VIA LE FINANCEMENT PERSONNEL

C'est la solution la plus simple et la plus rapide pour financer son bilan de compétences, sans inconvénients et longueurs administratifs.

## 5.AUTRES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Le bilan de compétences peut également être financé via d'autres dispositifs, notamment via l'**AGEFIPH** pour les personnes en situation de handicap ou via le service social de la CARSAT (Caisse de Retraite et de Prévoyance). Certains dispositifs spécifiques régionaux ou départementaux permettent également de financer cette prestation.

## CO-FINANCEMENT

Il est possible de combiner plusieurs sources de financement. Par ex., un demandeur d'emploi qui passe commande via le CPF peut demander un complément par l'AIF de Pôle Emploi.

# Un mot sur Fabrice Husson

M. Fabrice HUSSON, est chargé de la réalisation du bilan de compétences.

Il détient un Master 2 en Développement RH et Coaching Professionnel ainsi qu'une formation en tant que consultant en évolution professionnelle.

M. HUSSON est également doté d'une solide expérience professionnelle depuis presque 20 ans dans le domaine du recrutement et des ressources humaines.

Passionné par son métier, il aime accompagner les personnes depuis longtemps sur du bilan de compétences, mettant à profit son expertise pour aider chacun à découvrir et à valoriser son potentiel professionnel.