

BILAN DE COMPÉTENCES

Le Bilan de Compétence est un outil destiné au salarié ou demandeur d'emploi pour lui permettre « d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant, une action de formation. » (Article L.6313-10 du code du travail).

L'**entretien préalable**, entretien d'information sur la démarche du bilan de compétences, permet à la personne de s'assurer que la prestation peut répondre à ses attentes et lui permet de choisir son prestataire. Avant de démarrer le bilan, une **convention** est établie et signée (entre le centre de bilan et le bénéficiaire) et un **planning** de rendez-vous est élaboré.

OBJECTIFS

- Porter sur son parcours un regard lucide et entreprenant afin d'envisager l'avenir de manière constructive
- Déterminer ses facteurs de motivation, ses atouts
- Découvrir ses aptitudes, son profil de personnalité
- Détecter les points clés à travailler et repérer les pistes d'évolution pour un changement pérenne
- Prendre en compte les contraintes de l'entreprise et du marché de l'emploi
- Construire un plan d'action réaliste pour enclencher une nouvelle dynamique professionnelle en lien avec la réalité de l'entreprise

METHODOLOGIE

Les différentes étapes du bilan de compétences :

Phase préliminaire	
➤ Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans la démarche par la signature d'une charte d'engagement ➤ Définir et analyser la nature de ses besoins, ➤ Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.	
Phase d'investigation	
Connaissance de soi ➤ Analyse du parcours ➤ Mise en exergue des savoirs et des compétences ➤ Étude du profil de personnalité (tests) ➤ Identification des motivations, valeurs, intérêts professionnels ➤ Analyse des aptitudes	Connaissance de l'environnement ➤ Recherches documentaires sur les métiers, les secteurs d'activités et les formations ➤ Analyse du marché du travail ➤ Réalisation d'enquêtes formations et métiers
Phase de conclusion	
➤ Compilation des informations ➤ Identification des pistes d'orientation ➤ Définition du projet ➤ Techniques de recherche d'emploi (CV, LM), outils pour une optimisation de l'entretien ➤ Élaboration d'un plan d'action	
Remise au bénéficiaire d'un document de synthèse reprenant : Les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes au regard de(s) projet(s) envisagé(s) et le plan d'action à mettre en œuvre	

Six mois après la fin du bilan de compétences, un **suivi** est proposé au bénéficiaire pour faire le point sur la situation et son (ses) projet(s) et recueillir son appréciation vis-à-vis de la prestation.

DUREE DE LA PRESTATION

➤ **De 20 à 24 heures**

OUTILS UTILISÉS : Remise d'un livret de compétences, tests utilisés (MBTI, RIASEC, 16PF5, Compétences Lominger, les drivers, Test Hermann), outils de coaching, fiche mémo STRE, ...

FINANCEMENT : CPF, OPCO de Branche, France Travail et autofinancement

PUBLIC CONCERNÉ : Toute personne salarié, agent de la fonction publique, étudiant, demandeur d'emploi, personne en situation de handicap.

Pour les personnes en situation de handicap, Horizon Resources s'engage à prendre en compte les besoins spécifiques, à étudier des aménagements et un accompagnement particulier tout au long du process de bilan de compétences. En particulier pour les cas de handicap physique, le bilan de compétences se tiendra dans les locaux du Foyer Ste Constance à Metz.

RÉSULTATS ATTENDUS

Le bilan de compétences au sein d'Horizon Resources répond au cadre légal de la démarche dont la finalité consiste bien en la définition d'un projet réaliste et réalisable.

La démarche comprendra des temps de travail personnel, des phases de recherches documentaires et de prise de contacts avec des professionnels et des organismes de formation extérieurs ce qui vous permettra une confrontation à la réalité, optimale. Ce travail permettra de définir les actions à mettre en œuvre.

Le bilan vous permettra de définir un projet professionnel cohérent et/ou valider un projet de formation.

QUELQUES CHIFFRES :

Avis Google 5 étoiles pour 81 avis (2025)

Avis CPF : note 4,98/5 (2025)

Suivis à 6 mois : 100% des enquêtes réalisées, 77% des situations professionnelles changées (stat 2025)

VOS INTERLOCUTEURS HORIZON RESOURCES

Nos consultants, diplômés RH et coach :

Nathalie MARTY, Laurence JUILLIEN, Emmanuelle RIZZUTO

Horizon Resources est un cabinet conseil, installé depuis en France, qui accompagne les entreprises, les institutions, les demandeurs d'emploi, dans le développement prévisionnel des emplois et des carrières.

Nous avons accompagné plus de 750 travailleurs depuis 15 ans dans l'élaboration, la projection, la mise en œuvre et la réalisation de leurs projets professionnels et ceci dans un souci permanent d'efficacité.

Rappel du Cadre réglementaire :

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 définis 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.

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 « de R.6313-4 à R.6313-8 ».