

Mon Bilan de compétences

Programme

1. Public concerné

Cet accompagnement individuel s'adresse à toute personne, quels que soient son statut ou son parcours professionnel : salarié·e, travailleur·se indépendant·e, demandeur·se d'emploi, étudiant·e, fonctionnaire ou agent contractuel.

Il s'adresse aux personnes souhaitant réaliser un bilan de compétences afin d'analyser leur situation professionnelle, identifier leurs ressources et définir un projet professionnel réaliste et aligné avec leurs aspirations, leurs valeurs et leurs compétences.

2. Bilan de compétences : un temps pour soi

Dans le cadre du bilan de compétences, le bénéficiaire développe des aptitudes et compétences identifiées, en cohérence avec les objectifs définis lors de votre phase préliminaire. La démarche est formative, structurée et individualisée, conformément aux exigences réglementaires du bilan de compétences (articles L.6313-4 et R.6313-4 du Code du travail).



À l'issue du bilan de compétences, le bénéficiaire aura la capacité de :

- Analyser son **parcours professionnel et personnel** ;
- Analyser ses **expériences, ses réussites et ses axes de développement** ;
- Comprendre son **rapport au travail** et son **fonctionnement professionnel** ;
- Comprendre les facteurs de **motivation**, de **satisfaction** et de **désengagement** ;
- Identifier ses **compétences, aptitudes et motivations** ;
- Identifier ses **compétences transférables** et ses ressources personnelles ;
- Mobiliser les **outils de recherche d'emploi et/ou de mobilité professionnelle** ;
- Utiliser les **dispositifs adaptés** (formation, VAE, évolution, reconversion) ;
- Évaluer la **cohérence et la faisabilité des pistes professionnelles** envisagées ;
- Définir un **projet professionnel** réaliste et porteur de sens ;
- Élaborer, si nécessaire, un **plan d'action structuré et opérationnel** (évolution, reconversion, formation, création d'activité).

3. Durée

Mené dans un cadre confidentiel, bienveillant et structurant, nos accompagnements offrent un espace de réflexion privilégié pour sécuriser ses choix et devenir pleinement acteur ou actrice de son évolution professionnelle.

Durée indicative : Entre 14h et 24h (selon la formule)

Rythme d'accompagnement : séances de 2 à 4h, réparties sur 2 à 3 mois

Lieu de formation : 5 rue Condorcet, 91350 Grigny

4. Modalités et délai d'accès

Pour réaliser un bilan de compétences avec **Horizon Solutions**, le bénéficiaire peut prendre contact par téléphone au **06 11 18 70 28** ou par courriel à **Contact@horizon-solution.io**

Notre structure s'engage à apporter une **réponse dans un délai de 48 heures**. Les modalités de démarrage sont définies en fonction des besoins, des attentes et des contraintes du bénéficiaire. À cette occasion sont précisés les **objectifs du bilan**, les **compétences visées**, ainsi que les **modalités de financement possibles**.

Sauf cas particulier et sous réserve des disponibilités du bénéficiaire et du consultant, le **délai habituel de mise en place** du bilan de compétences est de **15 jours**.

Dans le cas de l'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant des aménagements spécifiques, et après validation de la faisabilité, le délai d'accès est réévalué en concertation avec le bénéficiaire.

5. Tarif de votre accompagnement

Les tarifs et le détail de nos accompagnements sont présentés dans notre document intitulé « **Grille tarifaire des prestations** », qui précise les conditions tarifaires et les prestations incluses dans nos deux formules d'accompagnement :

- **Offre Horizon** : Construire un projet professionnel solide, cohérent et sécuriser sa mise en œuvre.
- **Offre Solutions** : Clarifier sa situation professionnelle et faire émerger un projet d'évolution ou de reconversion.

6. Méthodes pédagogiques et déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences repose sur une méthode d'accompagnement interactive et individualisée, fondée sur une relation de confiance entre le bénéficiaire et le consultant.

Cette approche permet au bénéficiaire d'identifier les leviers d'action mobilisables et les freins susceptibles d'entraver la mise en œuvre de son plan d'actions.

Des points d'étape réguliers avec le consultant permettent d'ajuster, d'orienter et de recentrer le projet professionnel tout au long du parcours. Le bénéficiaire peut, si nécessaire, bénéficier d'une assistance technique et pédagogiques, ainsi que d'un soutien adapté face à des freins d'ordre personnel.

Un travail individuel entre chaque entretien est demandé afin de nourrir la réflexion, favoriser l'appropriation des outils et construire progressivement le projet professionnel.

Le bilan de compétences est une démarche personnalisée et adaptable, tenant compte de votre situation, des besoins et de vos attentes. Le déroulement des séances présenté ci-dessous est donné à titre indicatif, mais chaque phase sera réalisée dans leur intégralité. Ainsi les séances peuvent ajuster à partir de la grille d'analyse partagée, permettant de co-construire et/ou d'ajuster votre accompagnement au regard des différents objectifs définis en amont.



Phase 1 – Entretien préliminaire : définir votre feuille de route personnalisée

Cette phase permet au bénéficiaire d'exprimer sa situation, ses attentes et ses aspirations.

Séance 1

Le consultant valide avec vous les objectifs du bilan, puis présente le déroulement de la démarche et les modalités d'accompagnement mises en œuvre.

Un planning prévisionnel ainsi qu'un parcours d'accompagnement sont définis et formalisés conjointement entre les parties.

Phase 2 – Phase d'investigation : mieux se connaître pour mieux se projeter

Cette phase vise à analyser le parcours, identifier les compétences et explorer les pistes de projets professionnels.

Séance 2

Analyse du parcours scolaire, professionnel et personnel. **Identification des compétences** comportementales, techniques et des savoirs.

Séance 3

Auto-évaluation des intérêts professionnels, des motivations, des valeurs, des ressources personnelles et des qualités. **Identification des critères d'importance** et mise en lien avec les compétences réellement mobilisées dans l'activité professionnelle.

Séance 4

Passation de **tests psychométriques** afin d'objectiver et compléter l'auto-évaluation.

Séance 5

Recherche et exploration de pistes de projets professionnels en cohérence avec les critères définis. Première sélection des projets à partir des centres d'intérêt et exploration des possibilités d'évolution interne.

Séance 6

Sélection de **2 à 3 projets professionnels** réalistes. Analyse de la faisabilité, identification des écarts entre le profil du bénéficiaire et les projets envisagés, enquêtes métiers et terrain.

Séance 7

Construction du projet professionnel retenu et élaboration du **plan d'actions** : formations, VAE, création d'entreprise, techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens).

Phase 3 – Conclusion : restitution du bilan et donner forme au projet

Cette phase permet de finaliser le bilan de compétences et de sécuriser les choix professionnels du bénéficiaire.

Séance 8

Validation du ou des projets professionnels retenus et des axes d'engagement. Présentation de la conclusion du bilan, remise de la synthèse écrite et proposition d'un entretien de suivi à 6 mois.

À l'issue de cette phase, un **rapport de synthèse confidentiel** est remis au bénéficiaire. Il comprend :

- une analyse des compétences, de ses points forts et de ses traits de personnalité ;
- la présentation des projets professionnels explorés et validés au cours du bilan ;
- la définition d'un plan d'actions structuré, réaliste et opérationnel, permettant la mise en œuvre du projet professionnel.

➤ Moyens techniques et pédagogiques – Modalités d'évaluation

L'accompagnement individuel peut être réalisé en présentiel, à distance (visioconférence) ou en format hybride, selon les besoins et les contraintes du bénéficiaire. Afin d'atteindre les objectifs du bilan de compétences, différents outils pédagogiques et techniques sont mobilisés tout au long de l'accompagnement :

- Grille APS (Analyse partagée de la Situation) ;
- Un livret d'investigation, servant de fil conducteur tout au long du bilan ;
- Des tests psychométriques ;
- Des outils d'orientation professionnelle, outil réflexif et pédagogique ;
- Une trame d'enquêtes métiers et terrain ;
- Apports de connaissances : marché de l'emploi, connaissance des métiers et des formations, des dispositifs de financement, de l'entrepreneuriat ;
- Un portefeuille de compétences, permettant de recenser et valoriser les acquis du bénéficiaire ;
- Un certificat de réalisation du Bilan de compétences est remis au bénéficiaire ayant suivi tout le programme.

7. Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Notre organisme veille à garantir **l'égalité d'accès à la formation** pour les personnes en situation de handicap. Nous vous invitons à **le signaler en amont de l'accompagnement vos besoins spécifiques** afin de permettre la mise en place des **aménagements pédagogiques et organisationnels adaptés**.

Nous nous engageons à étudier chaque situation de manière individuelle et à orienter le bénéficiaire vers la **solution la plus adaptée**, dans la limite de la faisabilité.

Selon les besoins identifiés, des aménagements spécifiques peuvent être proposés, notamment :

- Adaptation des supports,
- Ajustement du rythme des séances,
- Accompagnement et soutien pédagogique renforcé.

Chaque situation fait l'objet d'une **analyse personnalisée** afin de proposer une solution respectueuse.



Cadre légal et réglementaire du bilan de compétences

Le bilan de compétences s'inscrit dans un cadre juridique strict, défini par le Code du travail.

Ce cadre garantit la protection du bénéficiaire, la confidentialité des informations, la qualité de la prestation et le respect des règles déontologiques applicables aux organismes prestataires.

1. Objet et finalité du bilan de compétences

(Article L.6313-4 du Code du travail)

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs :

- d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles,
- d'identifier leurs aptitudes et motivations,
- de définir un projet professionnel,
- et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est une démarche volontaire.

Il ne peut être réalisé qu'avec le consentement libre et éclairé du bénéficiaire.

Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

2. Consentement, informations et restitution des résultats

(Article L.6313-4 du Code du travail)

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.

Le bénéficiaire s'engage à y répondre de bonne foi.

À l'issue du bilan :

- le bénéficiaire est destinataire des résultats détaillés ;
- un document de synthèse lui est remis.

Ce document de synthèse :

- peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- ne peut être transmis à aucun autre tiers sans l'accord explicite du bénéficiaire.

3. Confidentialité et secret professionnel

(Articles 226-13 et 226-14 du Code pénal – Article L.6313-4)

Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont astreintes au secret professionnel.

Toute information recueillie dans le cadre du bilan est strictement confidentielle.

Aucune donnée, aucun résultat, aucun document ne peut être communiqué sans le consentement exprès du bénéficiaire, conformément aux dispositions légales en vigueur.

4. Durée légale du bilan de compétences

(Article L.6313-4 du Code du travail)

La durée totale d'un bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre (24) heures, réparties sur une période définie avec le bénéficiaire.

5. Déroulement réglementaire du bilan

(Article R.6313-4 du Code du travail)

Le bilan de compétences comprend trois phases obligatoires, réalisées sous la conduite du prestataire :

Phase préliminaire

Elle a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à sa situation ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Phase d'investigation

Elle permet au bénéficiaire :

- de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- ou d'élaborer une ou plusieurs alternatives professionnelles.

Phase de conclusions

Par le biais d'entretiens personnalisés, elle permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation de ses projets ;
- de définir les principales étapes de mise en œuvre ;
- et d'envisager, le cas échéant, un entretien de suivi avec le prestataire.

6. Indépendance du prestataire

(Article R.6313-5 du Code du travail)

Les employeurs ne peuvent pas réaliser eux-mêmes les bilans de compétences pour leurs salariés.

Le bilan doit être effectué par un organisme prestataire externe.

7. Organisation dédiée du prestataire

(Article R.6313-6 du Code du travail)

Lorsqu'un organisme exerce plusieurs activités, il doit disposer d'une organisation clairement identifiée, spécifiquement dédiée à la réalisation des bilans de compétences.

8. Conservation et destruction des documents

(Article R.6313-7 du Code du travail)

L'organisme prestataire procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan à l'issue de la prestation.

Toutefois, pendant une durée maximale d'un an :

- le document de synthèse peut être conservé dans les conditions prévues par la loi ;
- certains documents peuvent être conservés avec l'accord écrit du bénéficiaire, lorsque cela est nécessaire au suivi de sa situation.

9. Convention en cas de financement par l'employeur

(Article R.6313-8 du Code du travail)

Lorsque le bilan de compétences est réalisé :

- dans le cadre du plan de développement des compétences,
- ou d'un congé de reclassement,

il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire.

Cette convention précise notamment :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu du bilan ;
- les moyens mobilisés ;
- la durée et la période de réalisation ;
- les modalités de déroulement et de suivi ;
- les modalités de remise des résultats et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de quinze jours pour accepter la convention.

L'absence de réponse vaut refus.

10. Déontologie et respect des règles

La structure s'engage à respecter l'ensemble des règles légales, réglementaires et déontologiques applicables aux bilans de compétences, conformément aux dispositions du Code du travail, notamment les articles R.6322-32 à R.6322-60.

Les textes de référence sont consultables sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Textes de référence sur le site du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : [ici](#)

Nos engagements déontologiques

Dans le cadre de ses prestations de bilan de compétences et d'accompagnement, **Horizon Solutions** s'engage à respecter les principes déontologiques suivants :

Consentement

Tout bilan de compétences est réalisé **avec le consentement libre et éclairé du bénéficiaire**. Celui-ci est informé en amont des objectifs, du déroulement et des modalités de la prestation.

Confidentialité

Horizon Solutions garantit une **confidentialité stricte** des échanges et des informations recueillies tout au long de l'accompagnement.

Le contenu des entretiens ainsi que le **document de synthèse** sont remis exclusivement au bénéficiaire et ne peuvent être transmis à un tiers sans son accord écrit.

Neutralité

Horizon Solutions adopte une **posture neutre et bienveillante**, fondée sur l'utilisation d'outils reconnus et validés.

L'accompagnement s'appuie sur des éléments objectifs et mesurables, dans le respect des règles éthiques et déontologiques de la profession.

Intégrité

Horizon Solutions s'engage à intervenir dans le **respect du cadre légal et réglementaire** en vigueur et à ne promouvoir aucune pratique discriminatoire, déloyale ou contraire aux valeurs professionnelles.

Professionalisme

Horizon Solutions s'engage à :

- répondre aux besoins du bénéficiaire et, le cas échéant, du financeur ;
- respecter le programme et les modalités définis pour chaque prestation ;
- garantir la transparence sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles des intervenants.

Les diplômes, titres et références peuvent être communiqués sur demande.

Satisfaction du bénéficiaire

Horizon Solutions veille à **prendre en compte les attentes des bénéficiaires** et à s'assurer de leur satisfaction tout au long de l'accompagnement, dans une logique d'amélioration continue de la qualité des prestations.

Grille tarifaire des prestations

Bilan de compétences

Offre Horizon 	Pour qui ?	Pour les personnes qui souhaitent construire un projet professionnel solide et sécuriser leur avenir professionnel.
	Cette formule est idéale si vous souhaitez :	• Réaliser une analyse approfondie de votre parcours. • Explorer plusieurs pistes professionnelles. • Accompagnement autour de la faisabilité de votre projet. • Mener des enquêtes métiers. • Construire un projet solide, réaliste et durable. • Élaborer un plan d'action détaillé.
	Tarif :	2290 €
Offre Solutions 	Pour qui ?	Les personnes qui ont besoin de retrouver de la visibilité sur leur avenir professionnel et d'identifier une direction claire.
	Cette formule est idéale si vous souhaitez :	• Faire le point sur votre parcours. • Identifier vos compétences et vos atouts. • Définir et comprendre les motivations/actions à mettre en œuvre. • Elaborer une orientation professionnelle ou un projet d'évolution. • Construire un premier plan d'action.
	Tarif :	1590 €

Choisissez l'accompagnement qui vous correspond

Offre Horizon

Objectif général

Réaliser une analyse complète du parcours, des compétences et du fonctionnement professionnel, pour construire un projet solide et durable, validé par des enquêtes métiers et un plan d'action opérationnel.

Durée et rythme

- **24 heures** réparties sur **2 à 3 mois**
- Séances de **2 à 3 heures**

Outils mobilisés

- Livret d'investigation complet
- Tests psychométriques élargis
- Outils d'orientation professionnelle avancés
- Trame d'enquêtes métiers et terrain
- Portefeuille de compétences enrichi
- Modèle de supports personnalisés (CV, lettre, pitch, plan d'action)

Livrables : Rapport de synthèse détaillé, Plan d'action complet et opérationnel. Un entretien de suivi est réalisé à 6 mois après la fin du bilan. Un point d'étape complémentaire à douze mois peut également être proposé pour accompagner la mise en œuvre et la concrétisation du projet (facultatif).

Phases et contenu

Phase	Enjeux	Contenu	Durée
1. Entretien préliminaire	Définir la feuille de route personnalisée	Analyse approfondie des besoins, co-construction des objectifs et prises en compte des contraintes, formalisation du parcours d'accompagnement	2h
2. Investigation	Se connaître pour mieux se projeter	Analyse du parcours complet, tests psychométriques, auto-évaluation des valeurs et motivations, exploration et faisabilité des projets, enquêtes métiers et terrain	18h
3. Conclusion	Restituer le bilan et sécuriser les choix développer tout au long de l'accompagnement	Validation du projet final, plan d'action complet (formation, VAE, reconversion, création d'activité), remise de la synthèse écrite détaillée, entretien de suivi à 6 mois et 12 mois	4h

Offre Solutions

Objectif général

Permettre au bénéficiaire d'obtenir une vision claire de son parcours, de ses compétences et de ses motivations, afin de définir un projet professionnel réaliste et porteur de sens.

Durée et rythme

- **14 heures** réparties sur **2 à 3 mois**
- Séances de **2 à 3 heures**

Outils mobilisés

- Livret d'investigation
- Tests psychométriques (version standard)
- Trame d'enquêtes métiers
- Outils d'orientation professionnelle
- Portefeuille de compétences

Livrables : Rapport de synthèse détaillé, Plan d'action complet et opérationnel. Un entretien de suivi est réalisé à 6 mois après la fin du bilan. Un point d'étape intermédiaire à 3 mois peut également être proposé afin d'accompagner la mise en œuvre du projet professionnel (facultatif).

Phases et contenu

Phase	Enjeux	Contenu	Durée
1. Entretien préliminaire	Clarifier la demande et définir les objectifs	Analyse de la situation, ciblage des objectifs spécifiques, attentes, contraintes, présentation du déroulement et du planning	2h
2. Investigation	Explorer le parcours et identifier les compétences clés	Analyse du parcours professionnel et personnel, auto-évaluation des motivations et valeurs, enquêtes métiers, exploration des pistes professionnelles et du projet souhaité	10h
3. Conclusion	Formaliser les projets clés et mettre en place un plan d'action	Validation du projet, plan d'action, remise de la synthèse écrite confidentielle, entretien de suivi à 6 mois	2h