

happy  
to meet  
you! F&F

## Notre offre de bilan de compétences

**Qualiopi**  
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ACTIONS DE FORMATION  
BILANS DE COMPÉTENCES



Adhèrent Fédération Française des Professionnels  
de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences

# Qu'est-ce qu'un Bilan de Compétences ?

- **Le bilan de compétences est une action de formation dont la définition et les conditions de réalisation sont encadrées par des textes de lois spécifiques :**

## **Article L6313-1**

*Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4*

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article [L. 6211-2](#).

# Qu'est-ce qu'un Bilan de Compétences ?

## **Article L6313-4**

*Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4*

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article [L. 6313-1](#) 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.**

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le **consentement du travailleur.**

Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article [L. 6111-6](#).

Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution **qu'avec l'accord du bénéficiaire.**

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles [226-13](#) et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

**La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.**

# Qu'est-ce qu'un Bilan de Compétences ?

## Article R6313-4 - Création Décret n°2018-1330 du 28 décembre 2018 - art. 2

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article [L. 6313-1](#) comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, **les trois phases suivantes** :

### **1° Une phase préliminaire** qui a pour objet :

- a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;

### **2° Une phase d'investigation** permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;

### **3° Une phase de conclusions** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.



1

PRÉSENTATION DE **LA DÉMARCHE  
DE BILAN DE COMPÉTENCES** PROPOSÉE PAR  
HAPPY TO MEET YOU

# OBJECTIFS



- ▶ Accompagné.e d'un.e consultant.e, professionnel.le - psychologue du travail ou profil RH - vous faites le point sur vos forces, vos zones de risque ou d'inconfort en vue de dresser un portrait de votre profil professionnel.
- ▶ En parallèle, vous analysez vos valeurs, vos motivations profondes et explorez ensuite des pistes de projections possibles.
- ▶ Chaque piste est examinée au regard de différents paramètres (compétences requises, marché de l'emploi, voies d'accès au métier...) afin de déterminer le ou les projets professionnels réalistes et réalisables.

# OBJECTIFS



A l'issue du bilan de compétences, vous aurez :

- ▶ enrichi votre connaissance de vos compétences : savoirs, savoir-faire, savoir-être
- ▶ analysé vos modes de fonctionnement, vos atouts et points de vigilance sur un plan professionnel
- ▶ identifié vos aspirations professionnelles et facteurs de motivation
- ▶ défini un projet professionnel prioritaire (et des projets professionnels alternatifs) en adéquation avec vos attentes
- ▶ déterminé les compétences nécessaires à l'exercice du métier et ciblé, le cas échéant, la (les) formation(s) à suivre
- ▶ évalué le marché de l'emploi et identifié les voies d'accès au métier que vous visez
- ▶ développé vos capacités à parler de votre projet, de vos compétences et de vos atouts pour le mettre en œuvre

# QUI - QUAND - COMMENT ?



## Qui peut bénéficier d'un Bilan de Compétences ?

- Toute personne active, notamment :
  - les **salariés du secteur privé**,
  - les **demandeurs d'emploi** : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi
  - les **salariés du secteur public** (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.)
  - **Professions libérales et dirigeants d'entreprises**

## Quand et comment peut-on réaliser un Bilan de Compétences ?

- Il peut être réalisé hors temps de travail ou sur temps de travail, et dans ce cas il convient d'obtenir l'autorisation préalable de son employeur



# QUI - QUAND - COMMENT ?



## Comment peut-on financer un Bilan de Compétences ?

- Les bilans de compétences peuvent être financés par votre [compte personnel de formation](#).
  - Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il devra demander l'accord préalable de son employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.
  - Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, il n'a pas d'obligation d'en informer son employeur.
- Autres modes financement possibles :
  - Plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés)
  - Prise en charge possible par votre OPCO (pour les TPE, PME, Professions libérales)
  - Financement personnel

# LE DEROULEMENT DU BILAN DE COMPETENCES

## LES TROIS PHASES

### PHASE PRELIMINAIRE

Confirmation de l'engagement et de l'implication dans la démarche

Identification du contexte précis de la demande et analyse de ses besoins

Présentation de l'organisation du bilan et remise des documents d'investigation

Communication de la déontologie et des principes du bilan de compétences

2 h

### PHASE D'INVESTIGATION

#### **Inventaire des acquis professionnels**

Identification des compétences spécifiques et transférables

Analyse des facteurs de réussite, des environnements & contextes facilitateurs

#### **Analyse de la dynamique personnelle**

Analyse des valeurs, des aspirations, des facteurs de motivation, au travers d'entretiens et d'outils d'investigation

Repérage des comportements professionnels dominants

#### **Construction de projets et validation**

Analyse des intérêts pro

Identification de pistes d'orientations

Définition du plan d'action à mettre en place: formation, VAE et les possibilités de financements, recherche d'emploi, étapes et échéances.

Valoriser et argumenter son projet

12h

+

8h

BILAN 16H DE FACE À FACE

8h

+

8h

BILAN 12H DE FACE À FACE

### PHASE DE CONCLUSION

Examen des atouts et points de vigilance pour chaque projet, analyse des conditions de succès

Hiérarchisation des étapes clés de leur mise en œuvre

Validation avec le bénéficiaire d'un document écrit récapitulatif du bilan

Remise de la synthèse finale du bilan au seul bénéficiaire

SUIVI - 1H

2h

# OUTILS - SUIVI à 6 mois

## OUTILS

---

Documents d'investigation  
Questionnaire retour d'image  
Questionnaire de personnalité : Assessfirst  
Questionnaire sur les intérêts – valeurs : VOCATION de Central Test, IRMR  
Logiciel Pass Avenir  
Logiciel « PARCOUREO » - logiciel qui permet d'explorer une base de 1200 métiers  
Outils issus de l'approche ADVP  
Ressources mises à disposition : Etudes sur les observatoires d'emploi  
Liste de sites utiles (emploi store...)

## PHASE DE CONCLUSION

---

Nous proposons une rencontre à 6 mois afin de faire le point sur la réalisation du projet et apportons des actions correctives, si nécessaire.

happy  
to meet  
you! F&F

## 2 NOTRE AGENCE NOS ATOUTS

# QUI SOMMES-NOUS ?

- Un cabinet **spécialisé dans l'accompagnement de la mobilité Professionnelle interne et externe** : nos consultants expérimentés accompagnent les dynamiques de transitions professionnelles au travers de prestations adaptées aux besoins et à la situation des personnes accompagnées : bilans de compétences, bilans de carrières, outplacements individuels, PSE, coaching ....
- **Un centre de bilans de compétences** (référéncé Datadock & CPF) agréé par les différents OPCO  
Centre Bilan de Compétences créé en **1997** - Organisme de Formation créé en 2005
- Notre cabinet est adhérent à la **Fédération des centres de bilan de compétences** (FFPABC)
- Notre cabinet est également spécialisé dans le conseil en Gestion Ressources Humaines, le recrutement, l'approche directe et le Management de Transition
- Un **cabinet de conseil leader sur le grand Ouest, qui dispose d'une très bonne connaissance du tissu économique, industriel, et institutionnel local.**
- 20 collaborateurs (dont 4 consultants spécialisés dans la mobilité professionnelle), vous accompagnent au sein de nos 4 bureaux : **Rennes, Brest, Paris**



# NOS ATOUTS POUR VOUS ACCOMPAGNER

Des prestations de bilans & accompagnements **sur-mesure adaptées aux profils** et **aux besoins** des personnes accompagnées.

Des **équipes professionnelles** en Ressources Humaines reconnues pour leur éthique, leur disponibilité et leur réactivité.  
Nous adoptons une posture d'ouverture d'esprit et d'objectivité.

Des **consultants spécialisés** et formés au métier du Bilans de Compétences : Master Ressources Humaines et Master de Psychologie

Nous utilisons des **outils adaptés** à chaque situation qui font régulièrement l'objet d'un travail de réflexion et d'adaptation aux besoins de nos bénéficiaires (tests et inventaires de personnalité, livret pour chaque séance, habilitation SOSIE, ADVP, Parcoureo ... )

Nous proposons 12 à 16 heures de **rencontres en face à face**, ainsi qu'une **forte disponibilité** tout au long de l'accompagnement.

Une **forte orientation « marché de l'emploi »** : nous mobilisons notre réseau de clients, ce qui permet un travail sur l'employabilité, la viabilité d'un projet et la recherche d'opportunités d'emplois sur un bassin donné. Notre activité Recrutement nous permet une forte connexion avec le marché de l'emploi, les consultants recrutement du cabinet interviennent en appui et conseil pour nos bénéficiaires bilan.

**Notre centre de bilans de compétences est certifié QUALIOPI.**

**Nos agréments depuis 20 ans : OPCO ATLAS (Agecif cama), OPCO Santé, ANFH, Uniformation (OPCO de la Cohésion sociale), AFDAS... Fongecif.**



# EN RÉSUMÉ

## BILAN 12H DE FACE À FACE

- ✓ Bilan de compétences d'une durée de 24h dont 12 heures de face à face (en présentiel ou en visio) avec votre consultant dédié, soit 6 sessions individuelles de 2h
- ✓ Accès à 1 atelier collectif (physique ou digital) par mois
- ✓ Mise en lien avec le réseau Happy to meet you
- ✓ 1 séance individuelle post-accompagnement
- ✓ 1 accès illimité à la plateforme digitale (suivi du parcours, résultats des tests, refonte de CV, etc.)
- ✓ Accès aux tests de personnalité débriefés par un professionnel formé
- ✓ Remise d'une synthèse écrite complète comprenant votre plan d'action

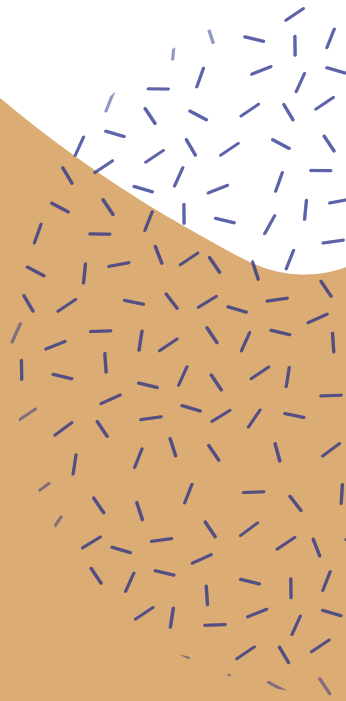
## BILAN 16H DE FACE À FACE

- ✓ Bilan de compétences d'une durée de 24h dont 16 heures de face à face avec votre consultant dédié (8 sessions individuelles de 2h)
- ✓ Accès à 1 atelier collectif (physique ou digital) par mois
- ✓ Mise en lien avec le réseau Happy to meet you
- ✓ 1 RDV d'une heure avec un consultant en recrutement afin de bien comprendre le marché de l'emploi local et les attentes des recruteurs
- ✓ 1 séance individuelle post-accompagnement
- ✓ 1 accès illimité à la plateforme digitale (suivi du parcours, résultats des tests, refonte de CV, etc.)
- ✓ Accès aux tests de personnalité débriefés par un professionnel formé
- ✓ Remise d'une synthèse écrite complète comprenant votre plan d'action

happy  
to meet  
you! F&F

# 3

## OÙ NOUS TROUVER ? COORDONNÉES





# OÙ NOUS TROUVER ?



## RENNES

Immeuble LE WHOORKS  
28 Boulevard de  
Colombier  
35000 Rennes

## BREST

9 Rue des Colonies  
29200 Brest

Nous contacter : [conseil@htmy.fr](mailto:conseil@htmy.fr) ou 06 27 59 43 31

# CONTACTS



**Norjahann BESSAoud**

Directrice Recrutement et Conseil RH

06 27 59 43 31



**Sophie LAGOGUÉ**

Consultante RH Psychologue

06 61 23 09 09



**Pascale HILLARD NORDIN**

Consultante RH

06 62 54 35 41

# HORAIRES - ACCESSIBILITE

- **Les horaires d'ouverture :**

Nos centres sont ouverts du lundi au vendredi de 09 h 00 à 12 h 30 et de 14 h 00 à 18 h 00.

Les horaires de travail de nos équipes sont flexibles et peuvent être adaptés en fonction de vos besoins.

- **Accessibilité & handicap :**

Notre établissement est conforme à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Nous disposons au sein de nos différentes agences de bureaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite : places de parking adaptées, ascenseur, rampes d'accès.

**N'hésitez pas à nous signaler vos éventuelles contraintes** en termes de mobilité ou handicap afin que le.la consultant.e en charge de votre bilan vous propose les modalités d'accompagnement les plus adaptées à votre situation.