



BILAN DE COMPETENCES

FULLFORMA
180 boulevard de Saint-Marcel 13011 Marseille
Siret : 92080568600010 «EVOLUTION
PROFESSIONNELLE »
Actualisé le 09/09/2025.

Le cadre réglementaire du bilan de compétences est prévu dans le Code du Travail et se définit comme permettant « à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Objectifs généraux de la formation

- Optimiser votre recherche d'emploi.
- Bilan de compétences animé par RISLAINE OULEDDIAF
- Le formateur consultant s'engage au respect du consentement, de confidentialité et de neutralité.

Public

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.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.
- En cas de situation d'handicap constaté lors de l'entretien de candidature, notre responsable handicap Madame SELMI Myriam prendra contact auprès de vous afin d'analyser et adapter notre offre à vos besoins.

Durée

- La durée totale du bilan de compétences est de maximum 24 heures.
- Nous vous proposons 7 Heures sur une durée moyenne de 2 à 3 mois avec des séances de 2 à 3 heures en fonction de vos disponibilités.
- L'organisation du bilan peut s'adapter en durée et en contenu aux caractéristiques de la personne et aux objectifs du bilan.

Tarifs

- 1900 TTC euros
 - o L'employeur peut également inscrire ce financement dans son plan de développement des compétences.
 - o Un financement personnel

Modalités D'accès

- À la suite d'une annonce, recommandation pour obtenir des informations complémentaires sur le bilan de compétences, un premier RDV téléphonique ou en face à face est pris pour vérifier les besoins et attentes du bénéficiaire et vérifier la faisabilité.

Délais D'accès

- 11 jours

Méthode(s) pédagogique(s)

- Une méthode et des outils choisis en fonction de chaque bénéficiaire et adaptés aux objectifs visés.
- Le (la) consultant(e) adopte pendant toute la prestation une posture d'écoute active, de bienveillance et un climat de confiance.
- Des entretiens individuels menés selon la méthode semi directive
- Grille d'analyse du besoin, questionnaire d'auto-évaluation
- Contrat d'engagement (la contractualisation)
- Utilisation de supports favorisant la réflexion et l'investigation
- Inventaire des intérêts professionnels
- Réalisation d'enquêtes métiers, rencontres avec des professionnels
- Livret de suivi

En fonction des modalités d'organisation, les moyens matériels sont adaptés :

- En présentiel, bureaux individuels pour les entretiens en face-à-face, outils informatiques, matériel de bureau, etc.
- En distanciel avec service de visio-conférence, supports de travail par mail, etc.

Accessibilité PMR

- Pour optimiser la qualité de notre prise en charge, les personnes en cas de handicap sont invitées à nous en informer dès la prise de contact, en nous précisant la nature du handicap

Les moyens matériels à disposition

- Des salles d'entretien où la confidentialité est préservée
- Des postes informatiques pour la passation de tests, l'utilisation d'outils en ligne ou les recherches, sur internet avec un accès Wifi
- Des outils spécifiques (tests, questionnaires, supports d'analyse...)

Modalités d'évaluation

- Grille d'analyse des besoins et de définition des objectifs renseignée pendant la phase préliminaire
- Document de synthèse corédigé avec le bénéficiaire en fin de bilan, incluant les objectifs atteints
- Questionnaire de satisfaction
- Entretien de suivi, réalisé 6 mois après la fin du bilan de compétences, qui permet de mesurer l'avancée des actions nécessaires à la concrétisation du projet, d'évaluer la satisfaction quant à la démarche ainsi que d'apporter toute observation, suggestion ou remarque permettant d'améliorer la démarche de bilan de compétences.

Contact

Président

MYRIAM SELMI

Responsable Handicap

MYRIAM SELMI

ACCESSIBILITE : Pour optimiser la qualité de notre prise en charge, les personnes en situation de handicap sont invitées à nous en informer dès la prise de contact, en nous précisant la nature du handicap.

Moyens d'encadrement

Référent principal :

RISLAINE OULEDDIAF

Compétences :

Ingénieur
généraliste et
organisationnel

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Le bilan de compétences est encadré par les textes suivants :

- Articles L. 6313-1, L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 et R. 6322-32 à R. 6322-63 du Code du travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Code du travail
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (FPT)

L'organisation du bilan peut s'adapter en durée et en contenu aux caractéristiques de la personne et aux objectifs du bilan.

Le bilan est toujours précédé d'un RDV d'accueil gratuit et sans engagement avec le consultant qui vous accompagnera afin de faire connaissance, de recueillir vos attentes et de vous informer sur les différentes étapes de ce bilan (déroulement, outils, méthodologies, modalités administratives).

Selon la réglementation en vigueur le Bilan de Compétences comporte 3 phases :

- Une Phase Préliminaire qui permet d'analyser la situation, d'identifier les besoins au regard de votre situation actuelle et de formaliser les objectifs de travail
- Une Phase d'Investigation qui permet d'analyser votre parcours et vos expériences, vos motivations et vos valeurs, d'évaluer vos aptitudes personnelles et professionnelles, d'inventorier vos compétences acquises et transposables, de définir les perspectives d'évolution professionnelle les plus adaptées à votre situation, valider le projet professionnel et élaborer un plan d'action réaliste.
- Une Phase de Conclusion qui permet de restituer l'ensemble des données recueillies par un document de synthèse à votre usage exclusif. Positionner un rendez-vous de suivi à 6 mois, puisque nous vous proposons systématiquement un entretien de suivi post bilan 6 mois après la fin de l'accompagnement.

Indicateurs

- Taux de satisfaction :100%
- Taux de bilans menés à leur terme :100%
- Taux de réalisation des entretiens de suivi à 6 mois :100%