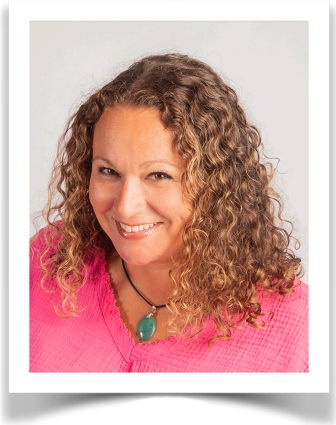
R-cube Formation

RESSOURCES - RELATIONS - RÉUSSITE

GUIDE DU BILAN DE COMPETENCES - 2026

Qui sommes-nous ?



☀️ Je suis Vanessa Marraché, coach professionnelle certifiée et consultante en bilan de compétences. Avec Grégory Lafage, mon associé, nous avons cofondé R-CUBE Formation avec une conviction forte : remettre l'humain au cœur du travail.

Notre équipe est composée de **coachs professionnels certifiés**, passionnés par l'accompagnement des femmes et des hommes qui ne veulent plus simplement "**tenir bon**", mais retrouver du sens, de l'élan, de la respiration dans leur vie pro.

Nous accompagnons celles et ceux qui s'ennuient, qui s'épuisent ou qui se cognent – chaque jour – à un mur invisible. Celui de l'absurde, du vide, ou pire… d'un environnement toxique.

📈 Avant de me consacrer à l'accompagnement, j'ai évolué pendant plus de 20 ans dans le secteur de la finance. De chargée d'affaires à directrice régionale, j'ai coché toutes les cases et gravi les échelons... jusqu'au jour où j'ai compris que ce n'était plus mon sommet. J'ai quitté cette ligne toute tracée, traversé les doutes, les virages, testé l'entrepreneuriat et la reconversion... Bref, je connais le chemin.

Ce parcours m'a offert une boussole : je sais ce que vivent les salarié·es, les managers, les entrepreneur·es, ce tiraillement entre performance et perte de sens, ce besoin de rester debout, aligné·e, vivant·e dans un monde qui va trop vite.

Le fil rouge de mon parcours ? **L'humain. Toujours.**

A quoi sert ce guide ?

Si vous tenez ce guide entre les mains, c'est sans doute qu'une petite voix intérieure s'est réveillée. Quelque chose questionne, doute… ou commence à espérer. Vous sentez que le moment est venu de faire un pas, mais sans savoir dans quelle direction ? Vous avez besoin de clarté, de recul, d'un espace pour respirer, réfléchir, décider ?

🎯 Chez R-CUBE Formation, nous avons conçu nos bilans de compétences comme de vrais espaces de transformation. Un savant mélange de coaching, d'écoute active, d'outils puissants et de bienveillance, pour vous aider à mieux vous connaître, reprendre les commandes, et imaginer un projet qui vous ressemble – vraiment.

Et maintenant ?

Explorons ensemble vos possibles ! Faisons de vos défis des opportunités !
Parce que le plus beau des virages, c'est celui qu'on choisit !

Pourquoi un bilan de compétences ?

Vous êtes à un carrefour de votre carrière et souhaitez la faire évoluer ?

Le Bilan de Compétences est un parcours offrant un accompagnement personnalisé visant à trouver un véritable épanouissement professionnel. Au cœur du processus, vous apprendrez à mieux vous connaître et ferez le point sur votre carrière professionnelle, en repérant et analysant les compétences acquises durant vos différentes expériences et formations.

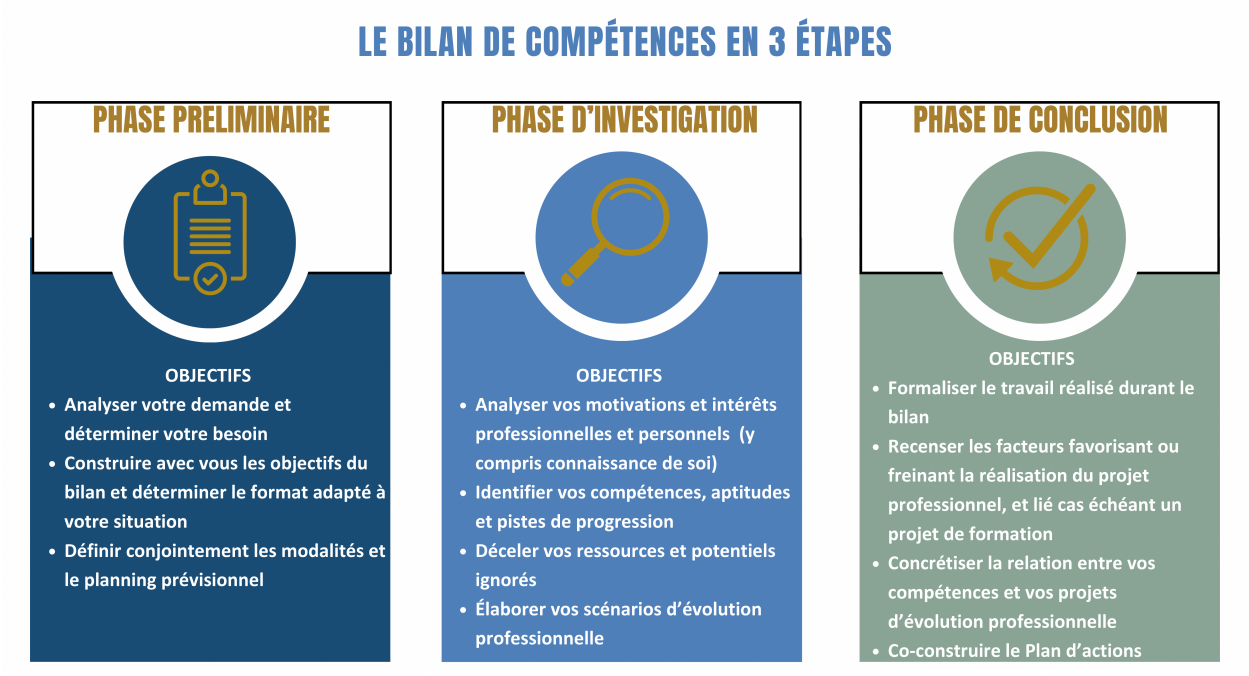
Vous identifierez vos motivations et atouts afin de définir des pistes d'évolution professionnelle personnalisée, pour ouvrir le champ des possibles vers un projet réaliste, réalisable et stimulant, en accord avec les exigences du marché du travail.

Le cadre légal du bilan de compétences est défini dans le Code du travail (articles L. 6313-4 et R. 6313-5 à R. 6313-8). C'est une démarche progressive et rigoureuse qui se déroule sur plusieurs semaines (de 4 à 12 semaines) afin de favoriser votre réflexion et la maturation de votre projet professionnel.

Quelles sont les différentes étapes ?

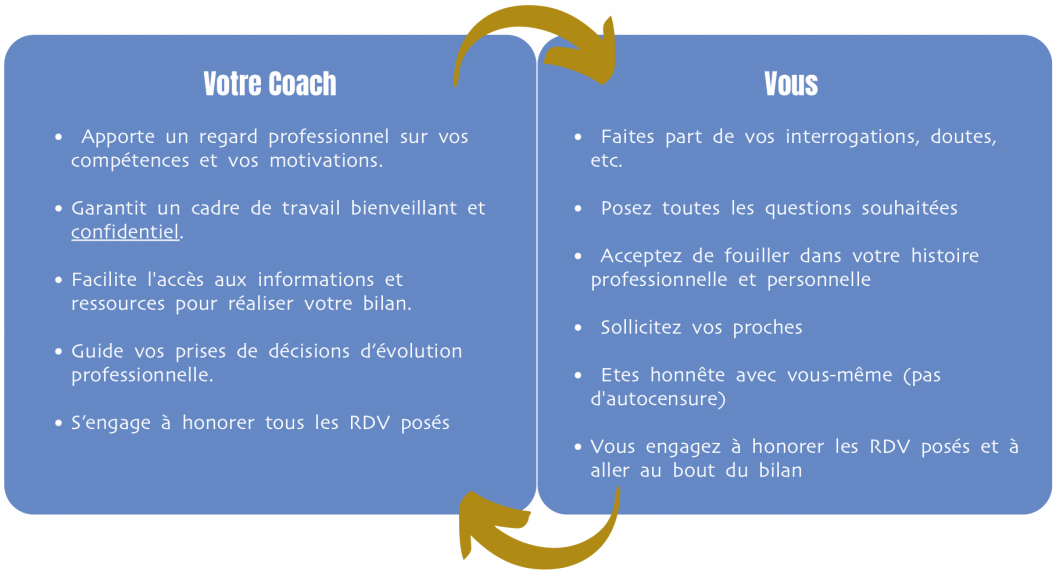
🤝 Avant le début de la prestation, nous vous échangeons au téléphone lors d'un **entretien préalable gratuit et sans engagement**, afin de vous présenter **R-CUBE Formation**, le cadre légal du bilan de compétences, ses objectifs, le déroulement, la durée et les outils utilisés et définissons la formule la plus adaptée à votre besoin.

Après ce premier entretien préalable, le bilan se déroule en 3 étapes :

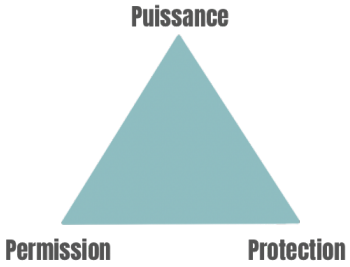


Puis, un RDV de suivi est proposé dans les **6 mois après la fin du bilan**. Ce rendez-vous, réalisé dans le cadre d'un entretien individuel permet de faire un point sur la mise en œuvre de votre projet et de répondre aux problématiques rencontrées dans la phase de réalisation de votre projet.

Le rôle de chacun en bilan de compétences : en co-responsabilité



Notre philosophie d'accompagnement : la règle des 3P



Chez **R-CUBE Formation**, nous ne proposons pas un simple bilan de compétences. Nous vous accompagnons dans une transformation intérieure profonde, qui vous reconnecte à votre boussole, votre élan, votre **puissance**. Pour cela, nous nous appuyons sur une **règle fondatrice** : celle des **3P**.

🔐 1. Protection – Créer un espace sûr

Avant d'oser explorer, il faut se sentir en sécurité. Nous posons un cadre bienveillant, confidentiel et sans jugement, où vous pouvez déposer ce qui vous traverse et prendre le temps de ressentir. C'est une bulle hors du tumulte, où votre parole est respectée et vos émotions accueillies.

✅ 2. Permission – Se (re)donner le droit

Vous avez le droit d'être perdu, de poser toutes les questions, le droit de changer d'avis, de pleurer, de rêver grand, d'être ambitieux ou épuisé. Nous vous aidons à lever les freins invisibles qui limitent vos choix : peurs, injonctions, croyances… Vous reprenez l'autorisation d'exister pleinement, dans toutes vos dimensions.

🔥 3. Puissance – Oser votre cap

Quand on se sent protégé, quand on s'autorise à être soi… alors la puissance peut émerger ; une puissance calme, lucide, déterminée. C'est là que naissent **vos choix alignés**, vos **envies** concrètes, vos **décisions** structurantes, pas une fuite ou pas un coup de tête : **un vrai positionnement.**

👉 Résultat : un bilan de compétences qui redonne clarté, confiance et pouvoir d'agir.

Parce que vous méritez bien plus qu'un simple CV à jour.

Vous méritez un alignement intérieur qui transforme votre rapport au travail… et à vous-même.

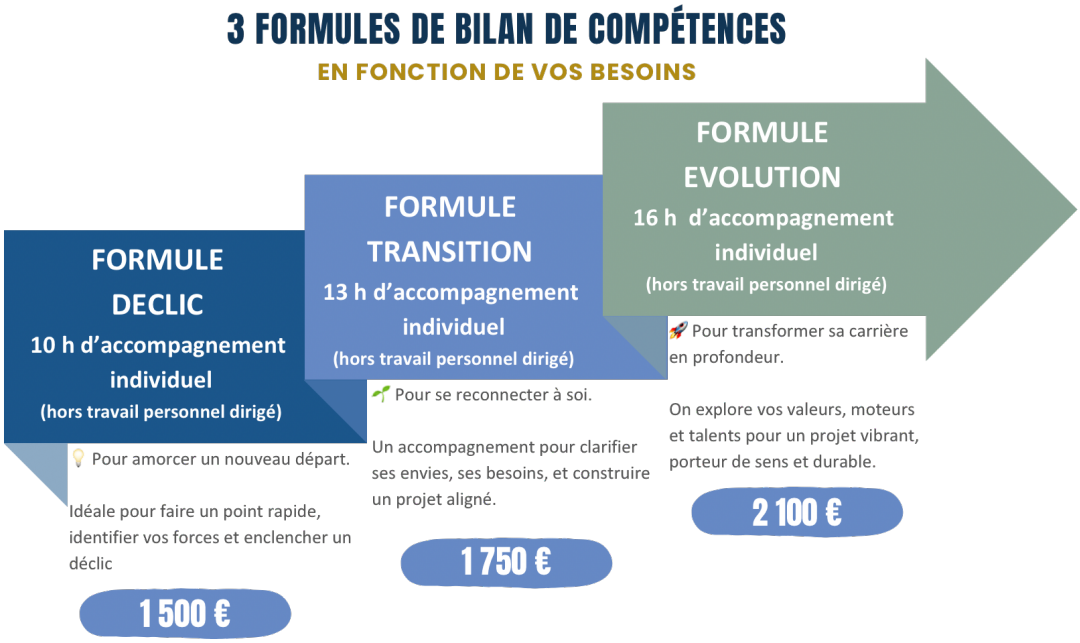
🛠️ Les outils utilisés

Nos accompagnements s'appuient sur une combinaison d'outils puissants, reconnus et complémentaires pour révéler le potentiel unique de chaque bénéficiaire. Selon la formule choisie et les besoins identifiés, nous mobilisons notamment :

- Le **Big Five** : pour dresser un portrait de personnalité nuancé et scientifiquement fiable.
- Les **valeurs de Schwartz** : pour identifier les leviers de motivation profonds.
- **Ennéagramme**, **DISC** et Forces Motrices
- Le **RIASEC** : pour explorer les intérêts professionnels à travers la typologie de Holland.
- Ligne de vie, autoportrait narratif, courbe de satisfaction : pour cerner le fil rouge du parcours.
- L'analyse des compétences transférables, des environnements de travail préférés, et des aspirations personnelles.
- Blason, arbre de vie
- Des outils d'exploration métier : fiches métiers, enquêtes terrain, ressources emploi, etc.

Chaque outil est choisi avec soin par le coach, dans une logique de sur-mesure, au service de la clarté, de l'alignement et de la projection professionnelle.

Nos formules : fonction de votre besoin et de votre budget



Comment financer votre bilan de Compétences ?

Le CPF

Tout salarié dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) crédité chaque année en euros. Il vous permet de financer une action de formation, avec un **plafond de 1600 euros maximum** et un **reste à charge** minimum de **150 € (montant depuis avril 2026)**.
Pour en savoir plus, RDV sur *https://www.moncompteformation.gouv.fr*

Si vous ne disposez pas du montant nécessaire au financement de votre bilan de compétences sur votre compte CPF, vous pouvez le compléter par un financement personnel.

Si vous êtes **demandeur d'emploi** l'utilisation de votre CPF est également possible (dans ce cas, vous n'aurez pas de reste à charge, mais le plafonnement à 1600 euros est toujours d'actualité). En fonction de votre situation, prenez contact avec votre conseiller référent France Travail. Des financements par France Travail sont également possibles.

Si aucune de ces solutions ne peut aboutir, un financement personnel est possible et nous pouvons envisager des règlements échelonnés.

Le Plan de développement des compétences

À compter du 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

Durant l'accompagnement, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Notre déontologie

Vous serez accompagné et épaulé par nos coachs professionnels certifiés, avec bienveillance et professionnalisme dans le respect des règles de déontologie, tout en créant un environnement favorable pour répondre à votre besoin de bénéficiaire dans la prise en compte de votre demande.

Nous veillons à respecter la confidentialité et à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit de votre part. Nul autre que vous n'aurez accès au contenu de votre bilan, même lorsque celui-ci est réalisé pendant le temps de travail (avec l'accord de votre employeur). Vous pouvez néanmoins, en accord avec votre employeur, lui communiquer certaines informations.

Vous êtes seul destinataire des résultats et du document de synthèse remis à l'issue de la prestation. Vous pouvez, si vous le décidez, le transmettre à votre employeur.

Tous les documents relatifs au bilan seront détruits par nos soins après 1 an, sauf accord écrit de votre part. En effet, conformément au Code du Travail, nous pouvons les conserver pendant un an.

Nous agissons dans le cadre strictement légal et nous engageons à ne pas encourager une conduite ou habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Nous nous engageons à répondre aux besoins du bénéficiaire et du financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par la structure. Nous vérifions pendant l'entretien préalable qu'aucune contrainte n'est exercée sur vous pour réaliser cette prestation. Le bilan de compétences résulte de votre décision libre.

Le cadre légal du Bilan de Compétences

R-CUBE FORMATION se conforme au cadre légal et aux règles du bilan de compétences définies par le Code du travail :

« Art. R. 6313-4.-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.
« Art. R. 6313-5.-Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.
« Art. R. 6313-6.-L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.
« Art. R. 6313-7.-L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.
« Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :
«- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
«- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.
« Art. R. 6313-8.-Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

« La convention comporte les mentions suivantes :
« 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
« 2° Le prix et les modalités de règlement.
« Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.
« L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention. »

Source : Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences - Article 2

Nous retrouver sur les réseaux sociaux :